Penaklukan dan Perlawanan!

Laporan Investigatif tentang Kontrak Kerja, Kekerasan Berbasis Gender, Pencurian Upah dan Kebebasan Berserikat di PT Sai Apparel Industries Grobogan



Penaklukan Dan Perlawanan!

Laporan Investigatif tentang Kontrak Kerja, Kekerasan Berbasis Gender, Pencurian Upah dan Kebebasan Berserikat di PT Sai Apparel Industries Grobogan

Prolog

Syarif Arifin

Epilog

Sugeng Riyadi

Penulis

Fadhila Isniana - Lukman Ainul Hakim

Riefqi Zulfikar - Rizky Putra Edry

Syaukani Ichsan - Syarif Arifin

Editor

Syarif Arifin - Syaukani Ichsan



Penaklukan Dan Perlawanan!

Laporan Investigatif tentang Kontrak Kerja, Kekerasan Berbasis Gender, Pencurian Upah dan Kebebasan Berserikat di PT Sai Apparel Industries Grobogan

xl + 153 hlm; 15,5 x 23 cm
ISBN: 978-623-6392-65-2

Prolog : Syarif Arifin
Epilog : Sugeng Riyadi
Penulis : Fadhila Isniana - Lukman Ainul Hakim
Riefqi Zulfikar - Rizky Putra Edry
Syaukani Ichsan - Syarif Arifin
Editor : Syarif Arifin - Syaukani Ichsan

Diterbitkan oleh:
Penerbit Tanah Air Beta
Jl. Lintas Alam, Dsn. Pedes RT 04, Argomulyo
Sedayu, Bantul, D.I. Yogyakarta 55753
Email: kantor@tabgrafika.com
Website: www.tabgrafika.com
WA: 087839020846

Atas kerja sama dan dukungan penuh:
AFWA (Asia Floor Wage Alliance)
LBH (Lembaga Bantuan Hukum) Semarang
LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane)
TURC (Trade Union Rights Centre)

Isi dalam dokumen ini dapat digandakan dan diperbanyak sebagian dan atau seluruhnya dalam media apapun, tercetak maupun digital, selama tidak untuk tujuan komersil dengan kewajiban tetap menyebutkan sumber asli.

PROLOG

Menjaga Kuantitas dan Kualitas, Mempertahankan Keuntungan

Syarif Arifin

Kumpulan tulisan ini merupakan salah satu dokumentasi hasil belajar ketika mengamati proses pembentukan modal dan kelas buruh di wilayah pembukaan pabrik baru di Jawa Tengah pada Januari-Februari 2023.[1]

Di tengah proses belajar tersebut muncullah kasus 'lembur paksa tanpa dibayar' di pabrik garmen di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. Informasi yang semula beredar di media sosial kemudian ramai diberitakan di media massa nasional dan lokal. Beberapa federasi serikat buruh tingkat nasional pun turut mengecam kejadian tersebut.

Kasus tersebut terjadi di PT Sai Apparel Industries Grobogan, pabrik yang diresmikan Bupati Grobogan Sri Sumarni, pada 4 Juli 2022. Pabrik produsen pakaian merek H&M dan AEO milik pengusaha asal India tersebut beroperasi di lahan kawasan peruntukan industri yang disediakan Pemerintah Daerah Grobogan.

Dikabarkan oleh media massa lokal maupun nasional, kasus 'lembur paksa tanpa dibayar' telah berakhir di pertengahan Februari 2023. Katanya, pemilik pabrik telah bersedia

1 Di antara tulisan lainnya dapat dilihat di sini. Lukman Ainul Hakim. Kekerasan dan Perlawanan. *Majalahsedane.org*, 24 Februari 2023. Tersedia: https://majalahsedane.org/kekerasan-dan-perlawanan/, diakses pada 18 Juli 2023; Lukman Ainul Hakim. Praktik Perburuhan di Pabrik Wilayah Industri Baru. *Majalahsedane.org*, 22 Februari 2023. Tersedia: https://majalahsedane.org/praktik-perburuhan-di-pabrik-wilayah-industri-baru/, diakses pada 18 Juli 2023.

membayar uang lembur dan atasan di tempat kerja bersedia minta maaf.[2] Berbeda dengan klaim pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan maupun manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan, setelah melakukan serangkaian wawancara dan berdiskusi dengan buruh dan serikat buruh serta mempelajari sejumlah dokumen yang diperlukan, kami menemukan kasus lain yang menyertai kasus tersebut.

Pertama, berkaitan dengan klausula baku perjanjian kerja antara buruh dan pengelola pabrik. Ditemukan bahwa klausul perjanjian kerja dibuat sepihak yang berpotensi melanggar hak-hak buruh. Seperti mengikat hubungan kerja buruh dengan perusahaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap.

Kedua, berkaitan dengan praktik kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Para buruh di pabrik tersebut mengalami dan menyaksikan lebih dari satu bentuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender selama bekerja. Pelbagai bentuk kekerasan dan pelecehan merentang dari yang bersifat fisik hingga verbal; dilakukan secara luring maupun daring. Kejahatan-kejahatan tersebut merupakan gambaran bahwa manajemen pabrik abai terhadap hak-hak buruhnya dan gagal memberikan ruang aman bagi buruh.

Ketiga, terdapat empat model pencurian upah, selain kasus jam molor, yang menjadi utang perusahaan kepada buruh. Yaitu, praktik pemotongan upah di hari libur nasional dengan cara mengalpakan buruh di hari tersebut, praktik lembur paksa yang tidak diperhitungkan dari Januari-Agustus 2022, sementara

---

2 Lihat misalnya, Abdul Rokhim. Usai Viral, PT Sai Apparel Grobogan Akhirnya Lunasi Tunggakan Uang Lembur Karyawan, Segini Nominalnya. *Jawapos.com*, 16 Februari 2023. Tersedia: https://radarkudus.jawapos.com/grobogan/691653070/usai-viral-pt-sai-apparel-grobogan-akhirnya-lunasi-tunggakan-uang-lembur-karyawan-segini-nominalnya, diakses pada 25 Juli 2023

yang dihitung lembur dari September-Desember 2022; dan manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia; serta para buruh dipaksa melakukan *check roll* (presensi kehadiran waktu pulang kerja), setelah itu mereka dipaksa untuk bekerja kembali.

Keempat, manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan maupun pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan tidak menjamin kebebasan berserikat dan berunding sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundangan. Upaya-upaya untuk menghambat kebebasan berserikat dan berunding dilakukan dengan cara mengondisikan buruh dalam hubungan kerja waktu tertentu, memalsukan tanda tangan pengurus, praktik mutasi dan demosi kepada pengurus serikat buruh hingga mencampuri anggaran dasar/anggaran rumah tangga SP SPRING.

Untuk itu, manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan, pemesan *order* di pabrik tersebut dan pejabat yang berwenang perlu sesegera mungkin memulihkan hak-hak buruh dan serikat buruh dengan:

1. Membayar kekurangan upah lembur buruh.
2. Menghentikan praktik jam molor.
3. Mengangkat seluruh buruh menjadi buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
4. Membuat mekanisme larangan kekerasan dan pelecehan berbasis gender.
5. Menjamin kebebasan berserikat dan berunding bagi serikat buruh.

***

Kami belajar kepada buruh-buruh di PT Sai Apparel Industries Grobogan. Mereka buruh-buruh kelahiran 2000-an yang tengah berjuang mempertahankan hak-haknya dengan cara mereka. Mereka memiliki semangat dan keberanian yang tidak ternilai. Mereka berhadapan dengan manajemen yang berpengalaman menaklukkan buruh di Jakarta dan di Semarang. Mereka pun berurusan dengan birokrasi kolonial. Birokrasi yang disiapkan untuk melayani dan melindungi pembesaran kapital.[3]

PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan pabrik perluasan PT Sai Apparel Industries Semarang. PT Sai Apparel Industries Semarang merupakan perluasan dari pabrik di KBN Tanjung Priok.

Meskipun ada idiom, 'dalam kekhususan ada keumuman. Dalam keumuman ada kekhususan', tulisan singkat ini tidak dapat diklaim dapat mewakili keseluruhan keadaan perburuhan di PT Sai Apparel Industries Grobogan, apalagi keumuman industri manufaktur garmen. Setidaknya, Interaksi yang begitu singkat dengan buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan menghasilkan lima bagian tulisan hasil dokumentasi ini dan dapat menjadi bahan awal belajar mengenai perburuhan yang layak dibagikan.

Semua tulisan menceritakan mengenai produksi di PT Sai Apparel Industries Grobogan. Bagian pertama menceritakan pembesaran dan relasi bisnis PT Sai Apparel Industries, diikuti dengan pembahasan mengenai perjanjian kerja, disusul dengan tulisan tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Kemudian menceritakan tentang bentuk-bentuk dan model

3 Mengenai konsep birokrasi kolonial dapat dilihat dalam Benedict R. O'G. Anderson. Old State, New Society: Indonesia's New Order in Comparative Historical Perspective. *The Journal of Asian Studies* Vol. 42, No. 3 (May, 1983). Duke University Press; ulasan lain mengenai watak birokrasi yang memfasilitasi kepentingan kapital dapat dilihat dalam, Vedi R Hadiz. *Lokalisasi Kekuasaan di Indonesia Pasca Otoritarianisme*. KPG. Jakarta. 2022.

pencurian upah dan diakhiri dengan model pemberangusan serikat buruh. Penomoran dalam kumpulan tulisan ini bukan urutan yang harus diikuti. Pembaca dapat membaca bagian-bagian tulisan ini secara acak.

Lima bagian tulisan ini sekurangnya memperlihatkan tiga aspek. *Pertama*, perluasan dan pemindahan pabrik garmen, termasuk tekstil dan sepatu, tidak hanya terjadi dari Jabodetabek ke Jawa Tengah tapi dari wilayah industri yang dibentuk di periode 1980-an dan 1990-an ke wilayah yang dibentuk pada 2010-an. Dengan istilah lain, dari wilayah lama yang dianggap terlalu mahal untuk membuat barang ke wilayah baru yang menyediakan upah murah, sumber daya alam yang lebih segar dan buruh yang lebih patuh. Para pemasok dan *retailer* garmen, tekstil dan sepatu mengincar wilayah dengan biaya produksi yang sangat murah dengan tujuan menjual hasil produksi trendi untuk kelas menengah ke atas.[4]

Kedua, dari pabrik lama manajemen pabrik membawa mesin, bahan baku, merek dan sistem manajerial untuk menaklukkan buruh, pengalaman berhadapan dengan pemerintah dan masyarakat sekitar pabrik. Dan, meninggalkan seluruh hak yang diraih gerakan buruh di pabrik lama. Contoh paling kentara adalah upah minimum dan hak yang telah dibakukan dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Tentu saja dengan alasan pabrik baru dan beroperasi di wilayah baru, manajemen hanya bersedia menerapkan upah minimum wilayah setempat dan jenis hubungan kerja yang lebih baru. Tapi kualitas, kuantitas

4 Dalam studi rantai pasok industri garmen, tekstil dan sepatu terdapat istilah yang dipertukarkan untuk menyebut perusahaan multinasional yang memiliki merek, memiliki dan menguasai jaringan toko, tidak memiliki pabrik, tapi memiliki kekuasaan penuh untuk pemesanan barang, yaitu pemegang merek, *brand*, *buyer*, *retailer* atau peritel. Pabrik penerima pesanan disebut dengan supplier atau pemasok.

dan jenis barang mengikuti mekanisme di wilayah lama.[5] Untuk mencapai kuantitas dan kualitas sesuai kehendak *brand*, manajemen menerapkan sistem intensifikasi kerja yang disertai dengan mekanisme hukuman dan pengendalian buruh.

Ketiga, buruh di wilayah baru merupakan generasi 2000-an. Mereka memiliki cara belajar, metode berkumpul dan bahasa yang berbeda dengan generasi buruh 1990-an. Meskipun menghadapi lawan yang sama, serikat buruh perlu memikirkan ulang bentuk pengorganisasian dan pendidikan di wilayah baru.

Umumnya, pengorganisasian di wilayah lama menggunakan pendekatan 'pegang kepala', '*mentoring*', 'pemadam kebakaran' dan 'serikat buruh pelayanan'. Dalam metode 'pegang kepala' buruh diserikatkan dengan cara mengajak HRD atau supervisor di sebuah perusahaan. Sehingga semua buruh secara otomatis ikut berserikat. Dalam metode '*mentoring*' buruh diorganisasikan berdasarkan kedekatan individual sehingga menimbulkan penokohan. Dalam metode 'pemadam kebakaran', buruh diorganisasikan untuk menyelesaikan kasusnya saja. Hubungan organisator dengan buruh layaknya pengacara dan klien atau dokter dan pasien. Mirip dengan 'pemadam kebakaran', 'serikat buruh pelayanan' hanya beraktivitas memberikan layanan-layanan sosial tanpa mendorong anggota memiliki kemandirian, apalagi mengkritisi kebijakan manajemen. Di tengah gempuran rezim fleksibilisasi, semua model serikat buruh tersebut semakin mendesak untuk ditinjau ulang. Kita perlu metode baru agar buruh berani berserikat dan memiliki barisan perlawanan yang luas dan tersadarkan.

5 Dalam pengumuman PT Sai Apparel Industries Semarang, 15 September 2022 dikatakan buruh yang bersedia pindah ke PT Sai Apparel Industries Grobogan akan mendapat tambahan upah Rp300 ribu-Rp350 ribu dan mendapat UMK Grobogan. Salah satu buruh yang ikut pindah dari Semarang ke Grobogan mengatakan, mereka tidak mendapat tambahan upah tersebut.

Di bawah ini adalah uraian dari penjelasan tiga poin di atas. Penjelasannya barangkali agak rumit. Jika Anda berminat dapat melanjutkan membaca atau cukup sampai pada tiga poin di atas.

Memburu Biaya Produksi Lebih Murah

Sepuluh tahun terakhir, perpindahan dan perluasan pabrik tidak hanya terjadi dari DKI Jakarta dan Serang Banten, juga dari Kota Semarang, Kota Surabaya dan Kabupaten Bandung menuju daerah berupah murah. Daerah-daerah favorit perpindahan dan pembukaan pabrik baru adalah beberapa kabupaten di Jawa Barat, yaitu Subang, Indramayu, Cirebon, Sukabumi dan Cianjur; Jawa Tengah, yaitu Brebes, Tegal, Batang, Jepara, Grobogan, Rembang, Karanganyar; Jawa Timur, yaitu Ngawi, Bojonegoro, Gresik.[6] Wilayah-wilayah tersebut merupakan jalur lama Pantai Utara dan mendapat fasilitas baru berupa pembuatan jalan tol, pelabuhan dan ketersediaan pasokan listrik.

Para pemilik kapital di wilayah lama mengincar wilayah-wilayah yang menyediakan upah murah. Wilayah lama sudah terlalu padat industri, tanahnya mahal, kerap banjir, buruhnya terlalu kritis dan persoalan lain yang berpengaruh terhadap biaya produksi. Penyelenggara negara pun mempersilakan para investor untuk pindah atau membuka pabrik baru di wilayah yang menyediakan upah lebih rendah,[7] sekaligus menyiapkan

6 Perpindahan (relokasi) dan perluasan (ekspansi) modal baik yang berbentuk modal finansial maupun modal manufaktur merupakan praktik yang telah berlangsung lama. Praktik yang cukup popular adalah penyediaan 120 ribu hektare lahan dari Kesultanan Deli untuk pembukaan pabrik Deli Maatschappij, perusahaan tembakau asal Belanda, pada 1869. Kemudian pembukaan Unilever pada 1933 di daerah Angke Jakarta. Sementara relokasi dan perpindahan pabrik garmen, tekstil dan sepatu gencar dilakukan pada 1980 ketika masa berlaku pembebasan bea masuk alias *generalized system preferences* dari Taiwan dan Korea Selatan ke Amerika Serikat dan Eropa berakhir.

7 Jokowi Minta Industri Keluar Jakarta, Sudah Saatnya?. Viva.co.id, 7 September 2013. Tersedia: https://www.viva.co.id/ragam/fokus/442202-jokowi-minta-industri-keluar-jakarta-sudah-

infrastruktur birokrasi dan industri untuk maksud tersebut.

Wilayah lama merupakan kawasan industri yang dibentuk di periode 1970-an hingga 1990-an di bawah program industri berorientasi ekspor. Wilayah baru dibentuk di periode 2010-an dengan kerangka orientasi ekspor dan diakui sebagai bagian dari program negara, seperti proyek strategis nasional atau objek vital nasional. Ciri utama wilayah baru adalah ketersambungan pabrik dengan jalan tol, ketersediaan pasokan industri dan usia buruh yang relatif muda dari daerah sekitar pabrik dengan latar pendidikan sekolah menengah atas serta mengakses informasi dari internet.

Di periode 1970-an dan 1990-an negara membangun kawasan industri bagi manufaktur. Di Jakarta dibentuk Kawasan Berikat Nusantara yang mengelola tiga lokasi, yaitu Tanjung Priok, Cakung dan Marunda, Kawasan Industri Medan (KIM) di Medan, Kawasan Industri Wijayakusuma di Jawa Tengah, *Surabaya Industrial Estate Rungkut* (SIER) di Surabaya dan kawasan industri lainnya. Bentuk kawasan industri tersebut dikelola oleh negara baik pemerintah pusat maupun daerah. Kawasan industri tersebut menyediakan pabrik, pergudangan dan lebih dekat ke pelabuhan.

Setelah kawasan industri bentukan negara cukup padat atau para investor hanya bersedia mendirikan pabrik di luar kawasan industri, negara memfasilitasi pemberian status kawasan berikat kepada manufaktur berorientasi ekspor dalam bentuk Kawasan Berikat (KB) atau Pengusaha di Kawasan Berikat (PDKB). Pabrik-pabrik tersebut tak jarang didirikan di dekat aliran sungai, seperti pabrik yang berada di sekitar Sungai Cisadane Tangerang, sungai Baleendah dan Nanjung Kabupaten Bandung

---

saatnya, 19 Juli 2023

serta di sekitar Kalimalang Bekasi. Dengan demikian, program Citarum Harum Jawa Barat tidak cukup sekadar mengeruk sampah Citarum agar lebih bersih dan menempelkan spanduk di gerbang pabrik 'mendukung program Citarum Harum'. Seperti kata pepatah, jika hendak menyelesaikan masalah mesti dari akar masalahnya.

Di periode industri berorientasi ekspor, pelaku industri garmen datang dari Korea Selatan, Taiwan, India, Singapura, Jepang, Eropa dan Indonesia. Mereka mengantongi lisensi pembuatan barang dengan merek asal Amerika Serikat, Eropa dan Jepang. Seperti Nike, Adidas, Sears, Mizuno, H&M, K-Mart, Bata, Walmart, dan ratusan merek lainnya. Di periode ini rata-rata buruh didatangkan dari Jawa Tengah, Jawa Timur dan Sumatera. Umumnya menamatkan sekolah menengah pertama, mengakses koran cetak dan mengisi lembaran Teka-Teki Silang.

Bersaing dengan pemberian status kawasan berikat, para pengusaha properti mendirikan kawasan industri. Mereka menyediakan lahan industri, perkantoran, pergudangan dan perumahan dalam satu hamparan. Pionir kawasan industri ini adalah PT Jababeka, yang memulai bisnis kawasan di Bekasi pada 1989.

Di periode berikutnya model kawasan industri di atas dikembangkan dan dilengkapi instalasi air bersih dan berbagai fasilitas, seperti rumah sakit, pusat perbelanjaan, fasilitas hiburan, pendidikan, keterhubungan dengan jalan tol dan infrastruktur industri lainnya. Biasanya menggunakan istilah 'kota', seperti Kota Jababeka dan Kota Delta Mas. Model kawasan industri tersebut diadopsi oleh pemerintah, seperti Kawasan Industri Terpadu Batang, yang dibangun sejak 2020.

Beberapa dari kawasan industri tersebut ditetapkan sebagai

proyek strategis nasional, meskipun bukan milik negara, seperti Kawasan Industri Morowali yang dikelola oleh PT IMIP (Indonesia Morowali Industrial Park). Kawasan industri seluas 1.200 hektare tersebut didanai oleh Tsingshan, PT Bintang Delapan dan PT Sulawesi Mining Investment. Kawasan industri lainnya ditetapkan sebagai objek vital nasional industri (OVNI), seperti PT Jababeka Industrial Estate dan PT EJIP (East Jakarta Industrial Park) Bekasi Jawa Barat.

Tabel 1. Wilayah Perluasan dan Perpindahan Pabrik

Jabodetabek, Bandung Raya, Semarang, Surabaya, Karawang, Purwakarta	Jawa Barat (Indramayu, Cirebon, Subang, Majalengka, Cianjur, Sukabumi); Jawa Tengah (Kendal, Boyolali, Jepara, Grobogan, Tegal, Brebes); Jawa Timur (Gresik, Madiun, Ngawi, Bojonegoro)
Banjir, air kotor, macet, pungutan liar	Pemerintah pusat membangun skema konektivitas nasional berupa jalan tol, pelabuhan, sambungan internet, layanan satu atap investasi. Pemerintah daerah menyiapkan lahan untuk industri.
Kenaikan upah minimum	Promosi upah minimum murah
Harga tanah semakin mahal, pasokan air menurun dan berebut dengan perhotelan	Tanah murah, air berlimpah, negara membantu pembebasan lahan.
Kawasan industri semakin padat	Perda-Perda kawasan industri dan penyediaan lahan
Hak-hak buruh telah dibakukan dalam Perjanjian Bersama atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama)	Belum ada peraturan di tingkat perusahaan
Serikat buruh relatif kuat, buruh lebih kritis dan mampu melakukan demonstrasi	Buruhnya lebih baru dan serikat buruh relatif belum terbentuk

Investor yang mendirikan pabrik di luar kawasan industri disediakan fasilitas baru, yaitu Kemudahan Impor Tujuan Ekspor (KITE). KITE adalah fasilitas yang diperkenalkan sejak

2003.[8] Fasilitas tersebut melengkapi fasilitas yang tersedia sebelumnya dalam bentuk KB, Gudang Berikat dan Pusat Logistik Berikat. Fasilitas kepabeanan tersebut menyediakan pelayanan cepat, murah serta kemudahan fiskal seperti pembebasan dan keringanan bea masuk. Dengan demikian, saran para ekonom untuk memberikan suntikan fiskal kepada industri manufaktur orientasi ekspor agar dapat bertahan dalam resesi global 2022, merupakan saran yang mengada-ada. Karena manufaktur-manufaktur berorientasi ekspor di kawasan berikat maupun dengan status kawasan berikat tersebut bertahun-tahun telah menikmati stimulus fiskal.

Pabrik yang menjadi objek studi ini adalah PT Sai Apparel Industries Grobogan. Beroperasi di kawasan peruntukan industri dengan menyandang status kawasan berikat. Pabrik ini merupakan perluasan dari PT Sai Apparel Industries Semarang, yang berstatus kawasan berikat. PT Sai Apparel Industries Semarang dibesarkan dengan berbagai fasilitas negara dari kebijakan upah murah, kemudahan ekspor dan impor serta ketersediaan tenaga kerja siap pakai. Kepemilikan lahannya meluas dengan cepat dari 5 hektare pada 1998 menjadi 18 hektare pada 2016. Selain mendirikan pabrik di Grobogan, Sai Apparel pun memperluas pabriknya di Tegal dengan nama PT Sai Garments Industries. Sedangkan afiliasi perusahaan Sai Apparel, PT Sainath Industrial, merambah ke bidang properti dan distribusi. Mereka pun mengembangkan merek garmen sendiri yang diperdagangkan di India, yaitu Aranyani.

8 KITE adalah terjemahan program ***duty drawback***, yang diperkenalkan WTO dan IMF, di mana negara memberikan subsidi tidak langsung kepada industri berorientasi ekspor untuk mengurangi biaya input produksi. Kebijakan ***duty drawback*** diadopsi pada 2003 dan diterapkan dengan istilah Kemudahan Impor Tujuan Ekspor (KITE) di bawah wewenang Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 580/KMK 04/2003 tentang Tatalaksana Kemudahan Impor Tujuan Ekspor dan Pengawasannya.

Selama tahun-tahun tersebut, pemesan barang PT Sai Apparel berganti-ganti. Umumnya, para pemilik merek berasal dari Eropa dan Amerika Serikat. Hubungan antara pemilik merek dengan pemasok merupakan hubungan saling menguntungkan dan sangat mungkin saling memanipulasi.[9] *Retailer* memesan barang dengan desain, jumlah dan kualitas yang telah ditentukan.[10] Mereka pun menentukan harga pembuatan barang, jenis bahan baku, waktu pengiriman, mesin dan mekanisme pembuatan barang. Pemasok memenuhi permintaan *buyer* sembari membangun dinasti bisnisnya dan menggelembungkan kekayaan para pemilik merek.

Kebijakan-kebijakan negara telah membesarkan bisnis manufaktur transnasional dan *retailer* multinasional. Negara menggulirkan perbaikan birokrasi melalui program 'reformasi birokrasi' dan 'pelayanan terpadu satu pintu'. Anggaran negara pun dikerahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kapasitas jalan tol, pelabuhan dan kereta api dalam program infrastruktur. Begitu pula dengan perubahan peraturan perundangan dalam kerangka reformasi hukum, yang telah menghasilkan UU Cipta Kerja. Semua dukungan tersebut disediakan demi mendatangkan dan menyamankan investasi. Atas nama investasi dan pembukaan lapangan kerja, negara memberikan berbagai kemudahan bagi investasi. Dengan kata lain, tanpa adanya investasi, penduduk Indonesia adalah pengangguran. Hasilnya, para investor makin *tajir*, jumlah pengangguran dan warga kehilangan sumber pendapatan

9 Untuk memperlihatkan hubungan saling menguntungkan dan manipulatif antara pemasok, *buyer*, dan negara Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC/*International Trade Union Confederation*) menggunakan istilah '*scandal*'. Lihat, ITUC. 2016. *Scandal: Inside the Global Supply Chains of 50 Top Companies*. Tersedia: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf, diakses pada diakses pada 3/7/2023.

10 Angela Hale & Jane Wills. *Threads of Labour: Garment Industry Supply Chains from the Workers' Perspective*. Blackwell Publishing. 2005.

meningkat.

Namun, di saat bersamaan, berbagai pelayanan untuk warga miskin tidak semakin membaik. Di ranah perburuhan terdapat persoalan yang tidak kunjung diselesaikan. Hak dasar buruh mudah dilanggar. Sementara pengawas ketenagakerjaan selalu mengaku kekurangan tenaga dan anggaran untuk mengawasi pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Pada 2016, ILO mencatat jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 1.923 pengawas.[11] Pada 2022, jumlah pengawas ketenagakerjaan malah berkurang menjadi 1.552 pengawas.[12] Penyelenggara negara terus-menerus berkampanye tentang kemudahan investasi alih-alih struktur dan peran pengawas ketenagakerjaan yang lemah merupakan bagian dari strategi mengundang investasi.

Menaklukkan Buruh, Memperbesar dan Mengalirkan Keuntungan

Dari kumpulan tulisan ini terdapat pola yang sama dalam proses pemindahan maupun perpindahan pabrik. Di pabrik baru maupun pabrik lama manajemen menggunakan pola dan mekanisme yang sama untuk mengendalikan buruh. Tujuannya agar patuh pada waktu dan target produksi. Gambaran tersebut terungkap dalam serangkaian kalimat yang menyertai video viral 'kerja paksa tak dibayar': "Perusahaan baru sudah molor dua jam, tiga jam?".

Jika mengamati karakter produksi manufaktur garmen, tekstil dan sepatu hipotesis tersebut sebenarnya tidak sama

11 Lembar Fakta: *Pengawas Ketenagakerjaan Indonesia. Kemnaker dan ILO*. Tersedia: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf, diakses pada 13 Juli 2023.

12 Kemnaker Ungkap Keterbatasan Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan. *Kontan.co.id*, 22 Juni 2022. Tersedia: https://nasional.kontan.co.id/news/kemnaker-ungkap-keterbatasan-jumlah-pengawas-ketenagakerjaan, diakses pada 13 Juli 2023.

sekali baru. Hal yang cukup menonjol adalah relokasi dan ekspansi pabrik sebagai strategi untuk menghindari membayar upah buruh lebih tinggi sekaligus mempreteli hak-hak buruh yang telah dimenangkan.[13] Biasanya, kompensasi kenaikan upah buruh disertai dengan peningkatan jumlah produksi; atau pengurangan jumlah buruh yang disertai penggandaan tugas-tugas buruh; atau mengganti buruh dengan mesin. Dengan cara demikian maka biaya produksi tidak berubah tapi harga barang melambung.

Sebagai ilustrasi, upah buruh *sewing* dan *packing* masing-masing Rp200 ribu per hari. Buruh *sewing* menjahit kerah baju. Buruh *packing* bertugas mengepak baju. Masing-masing sebanyak 3000 *pieces* baju per hari. Ketika upah buruh naik, misalnya, Rp400 ribu, maka manajemen menempuh beberapa pilihan strategi agar tidak kehilangan keuntungan. Opsi pertama, menaikkan jumlah produksi dari 3000 *pieces* menjadi 6000 *pieces*. Cara lainnya, target tidak berubah tapi buruh di bagian *packing* dipecat sehingga buruh *sewing* menjalankan dua tugas sekaligus, yaitu menjahit dan mengepak. Metode lain, target tetap sama dan tugas buruh *sewing* tidak bertambah. Tapi, bagian *packing* diganti oleh mesin. Namun, tiga strategi tersebut terlalu mahal dan rentan berurusan dengan hukum. Apalagi buruh Indonesia kerap melakukan demonstrasi dan kampanye internasional jika berhadapan dengan kasus pemecatan. Pilihan relokasi dan ekspansi pabrik merupakan pilihan yang logis agar dapat memeras nilai kerja buruh.

Dalam kasus PT Sai Apparel Industries Grobogan,

---

13 Dengan alasan upah di wilayah baru lebih murah, lima pimpinan federasi serikat buruh tingkat yang saya temui menormalisasi penutupan dan perluasan pabrik. Bahkan, terdapat salah satu pimpinan serikat buruh yang membantu proses relokasi dan ekspansi tersebut. Meskipun kehilangan anggota dan pengalaman kemenangan di wilayah lama, pimpinan-pimpinan tersebut berharap dapat membangun serikat buruh yang sama di wilayah baru.

manajemen menggunakan sejumlah taktik untuk mengendalikan buruh. Selain melancarkan pemesanan barang, taktik pengendalian buruh dimaksudkan untuk meneguhkan hierarki struktur produksi dan melanggengkan struktur sosial. Contoh konkret dari praktik tersebut adalah praktik jam molor. Praktik untuk mencapai target produksi tersebut melibatkan intimidasi pemutusan kontrak, memaksa buruh bekerja di luar kemampuan, manipulasi jam kerja, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, penipuan serta penyingkiran standar hukum nasional dan internasional.

Tabel 2. Perbandingan Upah Minimum Wilayah Lama dan Baru

	2021	2022	2023
Tegal	1.958.000	1.968.446	2.106.238
Brebes	1.866.723	1.885.019	2.018.837
Grobogan	1.890.000	1.894.032	2.029.569
Semarang	2.810.025	2.835.021	3.060.349
Kota Surabaya	4.300.479	4.375.479	4.525.479
Kota Tangerang	4.262.015	4.285.799	4.584.519
DKI Jakarta	4.416.186	4.453.724	4.901.798

Pemburuan biaya produksi lebih murah merupakan pendorong utama perpindahan dan perluasan produksi dari wilayah lama ke wilayah baru. Dengan pola dan mekanisme produksi yang sama pemasok dapat untung lebih besar. Sebagai gambaran, pembayaran upah minimum satu orang buruh di wilayah lama dapat membayar dua sampai empat orang orang buruh di wilayah baru. Namun, logika tersebut mengandaikan kapasitas buruh di wilayah baru setara dengan wilayah lama. Jika di wilayah lama seorang buruh dapat menjahit 3000 kerah baju dalam satu jam maka buruh wilayah baru harus memiliki kemampuan yang sama. Namun jawabannya bukan

memberikan *training* kepada buruh yang baru. Karena *training* adalah pemborosan waktu dan biaya produksi yang mahal. Perusahaan di wilayah baru tidak bersedia menyediakan *training* kepada buruh baru karena takut buruh pindah ke pabrik lain yang menawarkan kenyamanan kerja dan upah lebih baik.[14] Lagi-lagi manajemen pabrik memang tidak bersedia mengondisikan buruh agar lebih nyaman bekerja.

Cara lainnya, mendesak pemerintah membuat balai latihan kerja, mendorong program pemagangan atau pendidikan kejuruan. Langkah tersebut dilakukan demi mendorong tersedia tenaga kerja siap pakai. Program pemagangan dan BLK digulirkan sejak 2015. Kini beberapa serikat-serikat buruh tingkat nasional pun menerima program BLK dari Kementerian Ketenagakerjaan. Di bidang pendidikan konsep tersebut dibunyikan dengan istilah *link and match*, sebuah program pendidikan yang menyiapkan siswa didik agar siap memasuki dunia industri. Karena itu, semua metode pendidikan mengajarkan dan mempraktikkan, bahkan mirip dengan kerja di pabrik. Sekolah-sekolah tersebut tentu saja tidak mengajarkan tentang hak sebagai buruh.

Bentuk pelatihan lainnya diberikan dengan cara menugaskan atau memindahkan buruh dari pabrik lama. Buruh dari pabrik lama melakukan 'asistensi' kepada buruh di pabrik baru. Jika terjadi kegagalan produksi, barang tersebut akan diperbaiki di pabrik lama.

Berdasarkan pengalaman manajerial di pabrik lama, kemampuan buruh meningkat dengan cara dibentak, diancam, dihardik dan dijemur. Dengan cara itu pula dipergunakan mekanisme untuk meningkatkan kapasitas buruh. Karena

14 Wawancara dengan salah satu organisator buruh di Jawa Tengah pada Maret 2021.

itu, di pabrik baru jenis dan bentuk kekerasan dan pelecehan cenderung lebih tinggi ketimbang di wilayah lama.[15]

Dari pabrik lama manajemen membawa metode pengendalian buruh dan merek yang diproduksi, dengan menanggalkan hak-hak yang telah dimenangkan oleh gerakan buruh. Di saat bersamaan, para pemasok maupun *retailer* internasional dapat meraih untung dari perbedaan upah antardaerah, sumber daya alam dan tenaga kerja yang lebih baru.

Dalam kasus 'lembur paksa tidak dibayar' ketika mediasi serikat buruh dengan manajemen PT Sai Apparel, yang dihadiri oleh Disnaker Jateng dan Disnaker Grobogan, manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan berdalih bahwa apa yang dilakukan perusahaan adalah efisiensi. "… [S]aya lihat di laporan efisiensi perusahaan ada yang 30 persen, ada yang 35 persen. Standar internasional harusnya 85 persen,'' kata *General Manager* PT Sai Apparel Industries Chanchal Gupta.[16] Artinya, kecepatan kerja buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan belum dapat menyamai buruh di PT Sai Apparel Industries Semarang, yang diklaim sebagai standar internasional. Ketika membicarakan kecepatan bekerja, manajemen merujuk pada standar internasional, tapi untuk membahas hak buruhnya mirip dengan kondisi buruh di abad XIX.

Salah satu mantan HRD (*Human Resource Department*) yang

15 LIPS, DPP SPN, WRC. *Tendangan, Saekkia (새끼), Picek Matamu!: Riset Kekerasan dan Pelecehan terhadap Buruh Perempuan Pabrik Pakaian Jadi di Wilayah Industri Lama dan Industri Baru (Jakarta, Banten, Jawa Barat dan Jawa Tengah)* 2020-2021. Tersedia: https://archive.org/details/202107-gbvh-lips-spn-wrc-research-finish_202306/mode/2up?view=theater, diakses pada 19 Juli 2023.

16 Saiful Anwar. Pekerja dan Manajemen PT SAI Grobogan Dimediasi, Ini Klarifikasinya. *Murianews.com*, 3 Februari 2023. Tersedia: http://info-muria.murianews.com/saiful-anwar/353913/pekerja-dan-manajemen-pt-sai-grobogan-dimediasi-ini-klarifikasinya, diakses pada 19 Juli 2023.

turut membantu perpindahan pabrik dari KBN Cakung ke Bawen Jawa Tengah mengungkapkan hal serupa. “Buruh di sini (di Bawen) *lelet*. Harus dipecut dulu baru bisa kerja cepat,” jelasnya kepada saya pada Maret 2021.

Tabel 3. Tahapan Perluasan atau Pemindahan Pabrik

No	Pabrik lama	Pabrik baru
1	Menceramahi buruh agar patuh demi kemajuan perusahaan: ‘Jika perusahaan maju, buruh sejahtera’, ‘jangan banyak menuntut nanti *order* dicabut’, ‘pabrik adalah sawah ladang kita’, ‘buruh harus bersyukur dapat kerjaan’.	Membuka pabrik baru
2	Mengurangi buruh secara bertahap dengan skema pensiun dini atau pengunduran diri sukarela. Beberapa departemen mulai ditutup bertahap.	Perekrutan dimulai
3	Mesin dan bahan material dipindahkan bertahap. Menawarkan buruh level leader untuk men-*training* buruh di tempat baru alias ‘transfer teknik penaklukan buruh’.	Pemasangan mesin. Pabrik mulai beroperasi dengan produksi dan merek yang sama.
4	Menangguhkan upah minimum.	Pabrik baru beroperasi. Jika produksi *reject* dikerjakan oleh pabrik lama.
5	Menolak kenaikan upah minimum, mengancam akan menutup atau memindahkan pabrik.	Jumlah produksi semakin banyak. Jam lembur bertambah
5	Pabrik lama tutup atau mengurangi jumlah buruh.	Produksi stabil. Replikasi model kekerasan dari pabrik lama

Penundukan terhadap buruh dimulai sejak melamar kerja kemudian menandatangani perjanjian kerja. Ketika pertama kali beroperasi, mekanisme perekrutan buruh tingkat operator lebih longgar. Pabrik lebih mengutamakan keterampilan, bahkan tanpa pengalaman. Syarat pendidikan seringkali tidak diutamakan, kecuali untuk tingkat staf, mekanik dan *quality control*. Pola perekrutan yang relatif terbuka ini lumrah terjadi

di pabrik-pabrik yang baru berdiri terutama di periode 1990-an atau di periode 2000-an di wilayah lama.

Karena perusahaan sedang membutuhkan buruh, persyaratan administratif seringkali tidak diutamakan. Seperti menjadi rahasia umum, dalam kesempatan tersebut para pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi umur dan latar belakang pendidikan akan memalsukan dokumen. Tentu saja perusahaan mengetahui pemalsuan tersebut. Lagi-lagi, dalam periode tertentu atau hingga produksi dianggap stabil, tindakan pelamar tersebut dianggap tidak bermasalah. Di kemudian hari para buruh 'tidak bersekolah' tersebut akan berkenalan dengan 'pemutihan', 'rasionalisasi', 'efisiensi', 'pensiun dini' dan istilah manajerial lainnya, untuk digantikan oleh buruh yang lebih baru.

Setelah diterima kerja, para buruh menandatangani dan menyepakati klausul yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti masa percobaan, hubungan kerja waktu tertentu, bersedia mematuhi serta menaati seluruh peraturan perusahaan dan perusahaan berhak menempatkan buruh sekehendak manajemen.[17] Hal yang baru dari praktik perekrutan tenaga kerja di pabrik baru adalah dari masa *training* atau percobaan ke perjanjian kerja waktu tertentu per tiga bulan. Sekali lagi praktik tersebut bukan semata berkaitan dengan peraturan perundangan tapi sebagai alat pengendalian manajemen terhadap buruh baru. Dengan cara begitu, manajemen dapat memecat buruh ketika tidak diperlukan, bahkan menciptakan kondisi agar buruh tidak berserikat.

Perjanjian kerja merupakan pintu masuk penyerahan hak sebagai buruh. Sejauh pengamatan, standar umum hak

17 Klausul-klausul tersebut tercantum dalam perjanjian kerja buruh dengan PT Sai Apparel Semarang. Lihat juga mengenai perjanjian kerja dalam kumpulan tulisan ini.

buruh seperti hak berserikat dan berunding, hak menolak kerja berbahaya, jarang dicantumkan dalam klausul perjanjian kerja. Hak-hak tersebut, biasanya, akan pulih ketika buruh membangun serikat buruh dan melakukan perlawanan. Hak-hak tersebut jarang dapat dipulihkan melalui pembentukan LKS (Lembaga Kerjasama) Bipartit, seperti diusulkan BWI ILO.

Buruh menjual tenaga kemudian berkenalan dengan pembagian kerja: tingkat operator berpendidikan lebih rendah ketimbang *quality control* dan staf. Mereka pun memasuki kerangka waktu kerja dan mesin produksi untuk meningkatkan jumlah produksi yang berkualitas. Mereka pun ditundukkan oleh peraturan-peraturan di dalam pabrik, dengan mengabaikan standar hak buruh internasional.

Selanjutnya melalui penundukan manajerial, rasionalisasi sistemik dan fleksibilisasi, pemasok garmen internasional memeras buruh demi menciptakan keuntungan bagi pemilik merek. Manajemen menetapkan hukuman keterlambatan masuk kerja, mengharuskan jumlah target yang harus dipenuhi per jam dan hukuman pemecatan terhadap pembangkangan peraturan perusahaan. Para pemasok bergantung pada *buyer* dan memperantarai perampasan nilai kerja untuk mendapatkan komoditas yang dapat diperjualbelikan lebih mahal.[18]

Namun, tidak sekadar mengalirkan keuntungan, model-model pemerasan nilai kerja buruh merupakan strategi pemasok memperbesar bisnisnya, memenangkan persaingan dengan pemasok lain di hadapan *buyer* dan mendapatkan kepercayaan baru dari pemilik merek lain. Dengan hipotesis demikian, pemasok tidak sepenuhnya tergantung kepada *buyer*.

18 Mengenai pengaliran keuntungan dengan cara merampas nilai kerja buruh dan konsep ‘supplier tergantung’ dapat dilihat dalam, Intan Suwandi. *Rantai Nilai: Wajah Baru Imperialisme Ekonomi*. Yogyakarta. Penerbit Independen. 2022.

Para pemasok memiliki otonomi relatif untuk menentukan jenis produksi lain, mendapat *buyer* baru dan mengembangkan bisnis anyar. Praktik manipulasi jam kerja dan hari kerja serta praktik jam molor memperlihatkan independensi pemasok di hadapan *buyer*.[19] Jika praktik tersebut terungkap tentu saja mempermalukan *buyer* di hadapan konsumen. Namun dengan cara demikian pula keuntungan pemasok dan *buyer* membengkak.

Pemasok Tidak Pernah Takut oleh *Buyer*

Pemasok memenuhi permintaan *buyer*. Pemasok mengembangkan sistem manajemen agar barang dapat diproduksi sesuai permintaan *buyer*. Seluruh produk dijual atas nama pemilik merek. Penjualan produk di luar kendali pemasok, kecuali kedapatan barang yang gagal. Produk gagal akan dikembalikan untuk diperbaiki. Tanpa biaya perbaikan. Jadi, kepentingan para pemilik merek adalah produk yang dibuat sesuai dengan pesanan. Sedangkan kepentingan pemasok semakin kokoh di hadapan pemilik merek dan mendapat lebih banyak pemesan. Untuk mengokohkan posisinya di hadapan *buyer*, perusahaan pemasok meningkatkan kontrol dan mekanisme manajemen.

Jika kontrol manajemen tersebut diketahui publik, pemilik merek dengan cepat menyalahkan pemasok dan berlindung dalam kalimat, ‘kode etik bisnis kami tidak mengizinkan’. Dengan demikian, ungkapan ‘pabrik hanya takut oleh *brand*’ hanya relevan ketika pemasok masih mampu menjadi perantara perampasan hak buruh.

Dengan hipotesis itu pula dapat dikatakan keberlanjutan

19 Lihat tentang empat model pencurian upah dalam kumpulan tulisan ini.

atau pencabutan *order* oleh *brand* tidak dipengaruhi oleh protes buruh, sebagaimana diyakini serikat-serikat buruh konservatif. Ketika pemasok dianggap gagal menyediakan biaya produksi lebih murah maka *buyer* akan pindah ke pemasok lain. Ada atau tidak ada protes buruh. Sebaliknya, selama pemasok mampu menyediakan biaya produksi murah meskipun protes buruh relatif kuat maka *buyer* akan bertahan. Misalnya, buruh Panarub Industry yang sudah memiliki tradisi protes sejak 2000-an, tidak membuat Adidas angkat kaki. Sedangkan pabrik lain, yang terlihat adem-ayem, bahkan serikat buruhnya rela menerima penangguhan upah dan buruhnya 90 persen kontrak jangka pendek, *tetiba* mengalami pencabutan *order*.

Para pemasok dan *brand* kerap protes dengan kenaikan upah minimum. Namun, secara diam-diam menganggap kenaikan upah minimum sebagai berkah. Kini *retailer-retailer* internasional tidak sekadar menjadikan Indonesia sebagai tempat produksi tapi pasar bagi penjualan barang. H&M pertama kali membuka toko di Indonesia, pada 2014.[20] Hanya setahun setelah kenaikan 40 persen upah minimum di Jabodetabek. Bahkan, ketika pandemi Covid-19 yang mendorong penutupan gerai-gerai produk internasional, H&M membuka toko ke-46 di Summarecon Mall Bekasi.[21] Lebih dari 46 gerai H&M tersebar di pusat-pusat perbelanjaan seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang dan Medan. Dua tahun sebelum H&M, Nike telah memiliki 21 gerai yang tersebar di Jakarta, Bali dan kota-

20 Pembukaan Toko Pertama Flagship H&M di Indonesia Dihadiri Ratusan Penggemarnya. *Fimela.com*, 29 Maret 2014. Tersedia: https://www.fimela.com/lifestyle/read/3733183/pembukaan-toko-pertama-flagship-hampm-di-indonesia-dihadiri-ratusan-penggemarnya, diakses pada 15 Juli 2023

21 Hilda B Alexander. Di Tengah Pandemi, H&M Buka Gerai ke-46 di Indonesia. *Kompas.com*, 6 November 2020. Tersedia: https://properti.kompas.com/read/2020/11/06/195251221/di-tengah-pandemi-hm-buka-gerai-ke-46-di-indonesia, 15 Juli 2023.

kota besar lainnya.[22] Dengan ketersediaan toko *online* beserta perangkat pengirimannya, sulit memercayai peritel internasional mengalami kerugian akibat situasi krisis, yang mengganggu pasar penjualan.

Tabel. 4 Replikasi Kekerasan dan Pelecehan di Wilayah Lama dan Baru

No	Praktik Lama	Praktik baru	Tujuan utama
1	Jam molor, jam loyalitas, skorsing	Jam skorsing, jam molor, jam SS (sampai selesai)	Penambahan kerja tanpa dibayar
2	Kontrak jangka pendek di bagian inti produksi. Untuk menghindari gugatan hukum, model perpanjangan kontrak melalui fase jeda sehari, dua hari atau sebulan. Tujuannya agar tidak dikategorikan 'terus-menerus'.	Kontrak jangka pendek di bagian inti produksi per tiga bulan jeda sehari. Kontrak lagi tiga bulan, dan seterusnya. Berdalih pabrik baru dan produk baru.	Hanya membayar upah minimum, tidak membayar THR, tidak ada uang pesangon
3	Memecat buruh dengan ancaman pidana, melanggar peraturan perusahaan, tidak disiplin dalam bekerja	Memecat buruh dengan ancaman pidana, melanggar peraturan perusahaan, tidak disiplin dalam bekerja.	Memecat tanpa pesangon atau sekehendak perusahaan
4	Mendirikan serikat buruh tandingan atau membujuk serikat buruh agar menyetujui kebijakan-kebijakan manajemen.	Mendirikan serikat pekerja mandiri atau SPTP dan menyebut serikat buruh yang berfederasi sebagai serikat buruh politik.	Menciptakan serikat buruh yang patuh pada manajemen
5	Merekrut buruh melalui ormas, tokoh masyarakat, karang taruna.	Membuka lowongan kerja level operator dengan persyaratan yang relatif longgar, misalnya menyebut memiliki keterampilan menjahit dan pengalaman tidak diutamakan.	Merekrut buruh yang patuh

22 Adisti Dini Indreswari. Nike segera buka 4 gerai lagi di Indonesia. *Kontan.co.id*, 29 Maret 2012. Tersedia: https://industri.kontan.co.id/news/nike-segera-buka-4-gerai-lagi-di-indonesia, diakses pada 15 Juli 2023

Tabel. 4 Replikasi Kekerasan dan Pelecehan di Wilayah Lama dan Baru

No	Praktik Lama	Praktik baru	Tujuan utama
6	Menyediakan fasilitas kerja (toilet, kantin, ruang ganti) sekadarnya, mengancam menutup pabrik jika buruh menuntut perbaikan kondisi kerja dan upah layak.	Menyebut upah minimum, BPJS, uang lembur sebagai fasilitas bukan hak.	Mendapatkan buruh yang patuh
7	Bentuk-bentuk kekerasan verbal dan nonverbal	Berkenalan dengan jam kerja dan target produksi.	Pengendalian buruh dan pencapaian target produksi

Kabar ‘lembur paksa tanpa dibayar’ mencuat ketika pabrik-pabrik garmen, tekstil dan sepatu sedang mengeluh kekurangan *order* dan kesulitan ekspor akibat krisis global. Perusahaan lainnya mengeluh sedang masa pemulihan setelah melewati masa Covid-19. Dengan alasan-alasan tersebut para pengusaha telah mengambil tindakan mengurangi jumlah buruh, meliburkan buruh dengan memotong cuti tahunan mereka dan memotong upah buruh. Kemudian para pengusaha mendesak Kemnaker (Kementerian Ketenagakerjaan) mengeluarkan peraturan untuk mengatur jam kerja fleksibel dan pemotongan upah.[23]

Jajaran Kemnaker segera merespons berita ‘lembur paksa tanpa dibayar’ dengan mengerahkan institusi di bawahnya. Akhirnya, diberitakan bahwa kasus tersebut diselesaikan dengan cara membayar upah lembur dan permintaan maaf.[24]

23 Untuk melihat jenis-jenis perampasan hak buruh atas nama krisis global dapat dilihat. Syarif Arifin. ‘No Work No Pay’: Buruh Ditumbalkan untuk Resesi Global. *Majalahsedane.org*, 7 Februari 2023. Tersedia: https://majalahsedane.org/no-work-no-pay-buruh-ditumbalkan-untuk-resesi-global/, diakses pada 20 Juli 2023

24 Abdul Rokhim. Usai Viral, PT Sai Apparel Grobogan Akhirnya Lunasi Tunggakan Uang Lembur Karyawan, Segini Nominalnya. *Jawapos.com*, 16/2/2023. Tersedia: https://radarkudus.jawapos.com/grobogan/691653070/usai-viral-pt-sai-apparel-grobogan-akhirnya-lunasi-tunggakan-uang-lembur-karyawan-segini-nominalnya, diakses pada 3/7/2023.

Kasus pun dianggap selesai.

Namun, jika diamati, terdapat persoalan yang tidak diatasi. Menurut peraturan perundangan, lembur adalah hak buruh. Buruh dapat menolak atau menerima pelaksanaan lembur. Dalam kasus tersebut pelaksanaan lembur bersifat wajib, bahkan melalui mekanisme manipulasi jam kerja serta kekerasan dan pelecehan terhadap buruh. Pelanggaran terhadap hak lembur dapat dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5 juta hingga Rp50 juta.[25] Lebih dari itu, jam lembur menggambarkan bahwa pabrik garmen sedang kelebihan pesanan. Kasus tersebut setidaknya dapat mewakili keadaan produksi garmen secara keseluruhan. Kemnaker tampaknya mengabaikan persoalan yang menyertai kasus 'lembur paksa tanpa dibayar' tersebut.

Sebaliknya, pada Maret 2023, dengan alasan mencegah pemecatan akibat krisis global dan memenuhi permintaan pengusaha,[26] Kemnaker menerbitkan peraturan yang membolehkan pengusaha pabrik padat karya berorientasi ekspor memotong upah buruh hingga 25 persen. Cerdiknya, setelah peraturan pembolehan pemangkasan upah dikeluarkan, asosiasi pengusaha menyatakan tidak menjamin tidak akan terjadi pemecatan.[27]

25 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78 ayat (1) dan pasal 188 *juncto* UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal 28.

26 Ady Thea DA. Apindo: Permenaker 5 Tahun 2023 Respon Atas Permintaan Pengusaha. *Hukumonline.com*, 3/4/2023. Tersedia: https://www.hukumonline.com/berita/a/apindo--permenaker-5-tahun-2023-respon-atas-permintaan-pengusaha-lt642a514c08405/, diakses pada 4/7/2023

27 Widya Islamiati. Permenaker 5 Terbit, Pengusaha Tak Jamin Nol PHK. *Bisnis.com*, 23/3/2023. Tersedia: https://ekonomi.bisnis.com/read/20230323/257/1639944/permenaker-5-terbit-pengusaha-tak-jamin-nol-phk, diakses pada 4 Juli 2023.

Serikat Buruh *Bapack-Bapack* dan Pengorganisasian Centang Biru

Maret 2023, saya bertanya kepada sepuluh buruh perempuan di Bekasi Jawa Barat yang berusia 20 hingga 23 tahun, 'mengapa mereka tidak aktif di kegiatan serikat buruh'. Salah satu dari mereka dengan cepat menjawab, "Itu (berserikat) adalah kegiatan bapak-bapak". Buruh lainnya menyetujui jawaban tersebut. Di kesempatan lain, saya mewawancarai salah satu pengurus serikat buruh tingkat cabang dari sebuah federasi, yang baru saja memisahkan diri dari salah satu federasi tingkat nasional. Ia menjelaskan bahwa dirinya mengikuti pimpinannya sekarang karena mengenal baik orang tersebut.

Dua pengalaman di atas memperlihatkan makna penting mengenai serikat buruh dan pengorganisasian. Di kasus pertama, buruh generasi sekarang menyebut aktivitas serikat buruh dengan simbol 'bapak-bapak', yang berarti seperti kegiatan laki-laki, berusia tua dan bukan ruang anak muda seperti dirinya. Di kasus yang kedua memperlihatkan partisipasi buruh dalam serikat buruh bukan berdasarkan ikatan visi dan misi organisasi, tapi ikatan individual di organisasi. Seorang individu mengerahkan seluruh sumber dayanya dengan klaim kaderisasi. Namun, secara tidak langsung sedang menciptakan dan memperbanyak pengikut dan menjadikan dirinya sebagai pusat belajar. Model demikian mirip dengan centang biru sebuah akun media sosial.

Sekali lagi, informasi 'lembur paksa tanpa dibayar' viral melalui media sosial TikTok dan Instagram. Dua jenis media sosial yang lekat dengan buruh kelahiran 2000-an. Jika diingat, dalam lima tahun terakhir beberapa isu perburuhan seringkali meledak melalui dua media sosial tersebut. Media sosial menjadi

salah satu alat buruh kelahiran 2000-an meluapkan kemarahan. Lalu di mana peran serikat buruh?

Serikat-serikat buruh tingkat nasional rata-rata dibentuk di kurun sebelum 2000-an. Jika kita sudah menjadi aktivis atau membangun serikat buruh di periode 2000-an, mereka, buruh yang menggunakan dua media sosial tersebut baru belajar merangkak. Masuk akal jika para buruh tersebut menyebut aktivisme serikat buruh sebagai 'kegiatan *bapack-bapack*'. Istilah tersebut memperlihatkan bahwa aktivitas serikat buruh adalah kegiatan laki-laki lanjut usia, *macho* dan tidak terlalu menarik bagi generasi buruh sekarang.

Untuk itu di tengah gempuran fleksibilisasi dan merangseknya generasi buruh baru, saatnya memikirkan ulang bentuk serikat buruh. Agar serikat buruh tetap relevan perlawanan gerakan buruh makin meluas. Barangkali kembali menarik untuk mendiskusikan dua tipe aktivitas serikat buruh. Dua tipe berikut ini saya rangkum dari beberapa modul serikat buruh.

Tabel 5. Dua Tipe Serikat Buruh

SERIKAT BURUH PELAYANAN	SERIKAT BURUH PENGORGANISASIAN
Serikat buruh dipandang sebagai pihak luar, pihak ketiga. Tidak jarang serikat buruh dibentuk oleh manajemen untuk memenuhi kode etik bisnis.	Para buruh menggalang kekuatan untuk membentuk serikat buruh di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.
Individu-individu 'hebat' di serikat buruh mengorbankan sumber dayanya untuk merekrut dan mendidik basis baru dan mengatakan: "Ini-lah hasil kader saya," "Ini-lah hasil didikan saya".	Setiap orang di serikat buruh memiliki tugas untuk mengajak buruh yang belum berserikat. Mereka pun saling berbagi sumber daya untuk menguatkan serikat buruh.
Serikat buruh adalah kegiatan para pekerja atau karyawan, yang hanya membicarakan masalah-masalah hukum ketenagakerjaan.	Serikat buruh adalah wadah belajar bagi kelas buruh. Masalah buruh tidak terbatas pada hukum ketenagakerjaan. Serikat buruh memperbanyak jaringan untuk menambah kekuatan dan dukungan.

Tabel 5. Dua Tipe Serikat Buruh

SERIKAT BURUH PELAYANAN	SERIKAT BURUH PENGORGANISASIAN
Pengurus serikat buruh menggurui anggota bahwa para pengurus akan memecahkan masalah buruh.	Para buruh menggali dan meneliti persoalan kerja untuk dipecahkan bersama
Memercayakan atau meminta pendapat manajemen untuk memilih pengurus.	Pengurus serikat buruh dipilih oleh buruh
Tujuan serikat buruh agar lebih harmonis dengan manajemen	Tujuan serikat buruh agar anggota memiliki kekuatan untuk melindungi dan meningkatkan hak buruh
Pengurus serikat buruh menjual jasa pelayanan dan asuransi perlindungan. Para anggota harus patuh membayar iuran.	Pengurus serikat buruh menyelenggarakan pendidikan dan pengorganisasian dan mendorong para anggota menemukan jalan keluar dari masalah yang mereka hadapi. Iuran diperlukan demi menjalankan program-program serikat buruh.
Pengurus marah karena anggota membuat kegiatan pendidikan mandiri dan menganggapnya sebagai gangguan terhadap organisasi	Pengurus mendorong agar anggota menyelenggarakan kegiatan secara mandiri
Buruh otomatis menjadi anggota dan tiba-tiba disodorkan *form* penarikan iuran	Buruh diajak berorganisasi, dilibatkan dalam pendidikan.
Mempercayakan sepenuhnya kepada pengurus serikat buruh untuk merekrut (menjaring anggota).	Serikat membentuk divisi pengorganisasian; buruh didorong mengembangkan dan menguatkan anggota melalui pengorganisasian dan pendidikan.
Kegiatan pertemuan harus dilaksanakan dengan formal dari surat menyurat, tempat hingga materi pertemuan.	Pertemuan diadakan formal dan informal, serius tapi santai. Tempat pertemuan kadang di rumah anggota atau tempat-tempat yang dapat melibatkan anggota lebih banyak.
Tujuan serikat buruh hanya merekrut, menambah anggota dan memastikan iuran berjalan.	Perekrutan adalah bagian dari pengorganisasian untuk memperbanyak barisan perlawanan.
Hasil yang dicapai berjangka pendek.	Hasil-hasil diperoleh melalui upaya yang tiada henti.

Tabel 5. Dua Tipe Serikat Buruh

SERIKAT BURUH PELAYANAN	SERIKAT BURUH PENGORGANISASIAN
Para buruh menyalahkan serikat buruh ketika para pengurus dianggap gagal. Sedangkan para pengurus menyalahkan anggota yang tidak kompak. Ketika memenangkan perjuangan, para pengurus mengaku sebagai jerih payah pengurus.	Pengurus dan anggota bersama-sama memutuskan dan memecahkan masalah. Kekalahan dan kemenangan adalah hasil kerja bersama, bahkan selalu menghargai kemenangan kecil.
• Para pengurus marah kepada para anggota yang tidak menghadiri rapat atau tidak berpartisipasi. Mereka marah karena anggota mengkritik, 'Jangan hanya mengkritik tapi berikan solusi', 'Patuhi instruksi kami'.	Para pengurus berusaha menciptakan metode agar para anggota dapat terlibat dalam kegiatan serikat buruh. Para pengurus mendengarkan kritik dari para anggota. Para pengurus mengatakan, 'Apa saran dari anggota?'.
Para anggota mengeluh, mereka membayar iuran dan serikat buruh tidak melakukan apa-apa.	Para anggota memihak kepada serikat buruh dan memberi sumbangan (kontribusi) pada kegiatan. Serangan terhadap serikat buruh dipandang sebagai serangan terhadap diri mereka.
Para pengurus mengatakan, 'Kami mengadvokasi anggota, siapa yang mengadvokasi kami'	Kita sama-sama berjuang
Setiap manajemen bertindak, para pengurus bereaksi dan menyelamatkan diri bahkan memarahi anggotanya yang telah membuat manajemen marah.	Serikat buruh memiliki agendanya sendiri: anggota terlibat dan menghindari campur tangan manajemen.
Para pengurus mengatakan, "Anggota tidak perlu dilibatkan karena mereka cape bekerja. Biar kami yang menyelesaikan."	Ini adalah serikat buruh kita, ayo kita berjuang.
Pengurus mengatakan, "Perempuan tidak perlu jadi pengurus. Karena akal mereka lemah dan terlalu sibuk".	Perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk membangun serikat buruh.
Manajemen memiliki hak. Tugas pengurus adalah memastikan bahwa manajemen tidak melanggar hak normatif	Buruh dan serikat buruh memiliki hak berunding dan mogok. Serikat buruh berjuang agar hak buruh melampaui hak normatif.

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

DAFTAR SINGKATAN

AD/ART	Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga
ADM	Admin
AFWA	*Asian Floor Wage Alliance*
APD	Alat Pelindung Diri
BLK	Balai Latihan Kerja
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BWI ILO	*Better Work Indonesia International Labor Organization*
CEO	*Chief Executive Officer*
Ciptaker	Cipta Kerja
COS	*Check Off System*
Disnaker	Dinas Ketenagakerjaan
EJIP	East Jakarta Industrial Park
FGD	*Focus Group Discussion*
FKSPN	Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional
GFA	*Global Framework Agreement*
HAM	Hak Asasi Manusia
HPL	Hari Perhitungan Lahir
HRD	*Human Resource Department*
HSC	*Health, Safety, and Commission*
IFC	*International Finance Corporation*
ILO	*International Labor Organization*
IMIP	Indonesia Morowali Industrial Park
K3	keselamatan dan keselamatan Kerja
Kadisnaker	Kepala Dinas Ketenagakerjaan
KB	Kawasan Berikat

KBG	Kekerasan Berbasis Gender
Kedungsepur	Kendal, Demak, Ungaran, Salatiga, Semarang dan Purwodadi
Kemnaker	Kementerian Ketenagakerjaan
Kepres	Keptusan Presiden
KILO	Konvensi *International Labor Organisation*
KITE	Kemudahan Impor Tujuan Ekspor
KSPS	Kesatuan Serikat Pekerja Sai Apparel
KUH	Kitab Undang-Undang Hukum
LBH	Lembaga Bantuan Hukum
LIPS	Lembaga Informasi Perburuhan Sedane
LKS	Lembaga Kerja Sama
NMC	*National Monitoring Committee*
OVNI	Objek Vital Nasional Industri
Perda	Peraturan Daerah
PERPIT	Perkumpulan Pengusaha Indonesia Tionghoa
Perpres	Peraturan Presiden
PHK	Pemutusan Hubungan Kerja
PIN	*Personal Identification Number*
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PMA	Penanaman Modal Asing
PP	Peraturan Pemerintah
PP	Peraturan Perusahaan
PPIC	*Production Planning and Inventory Control*
Presdir	Presiden Direktur
PT	Perseroan Terbatas
PUBG	Persatuan Buruh Grobogan
QC	*Quality Control*

RTRW	Rancangan Tata Ruang Wilayah
Satwasker	Pengawas Ketenagakerjaan
SKB	Surat Keputusan Bersama
SP	Surat Peringatan
SP SPRING	Serikat Pekerja Sai Apparel Industries Grobogan
SPL	Surat Persetujuan Lembur
SPTP	Serikat Buruh Tingkat Pabrik
SS	Sampai Selesai
SSGI	Sai Study Group Indonesia
TKA	Tenaga Kerja Asing
TURC	*Trade Union Right Centre*
UMK	Upah Minimum Kabupaten
UU	Undang-Undang

BAGIAN I

Setelah Ekspansi dan Video Viral, PT Sai Apparel Industries Raksasa Manufaktur Pemasok Peritel Internasional

Lukman Ainul Hakim dan Syarif Arifin

Nama PT Sai Apparel Industries Grobogan mencuat di awal Februari 2023 setelah video dengan *caption* 'Pabrik Elit Bayar Lembur Syulit' beredar di media sosial TikTok dan Instagram. Para jurnalis memburu informasi tersebut dengan melakukan konfirmasi ke pihak-pihak berwenang dan memberitakannya di media massa lokal maupun nasional. Video dengan durasi 2:02 menit tersebut mengungkapkan 'kerja paksa tidak dibayar' dan mengindikasikan salah satu praktik kekerasan verbal yang dilakukan oleh atasan di tempat kerja terhadap buruh perempuan operator.

Di tengah video viral tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah menerjunkan pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan penyelidikan. Setelah penyelidikan pejabat berwenang, dikabarkan bahwa ekspatriat asal India minta maaf dan perusahaan bersedia membayar upah lembur (Detik.com, 4 Februari 2023). Kasus pun dianggap selesai.

Padahal, kasus tersebut memiliki dimensi tindak pidana pelanggaran. Menurut pasal 187 ayat (1) dan (2) Undang-

Undang (UU) Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pengusaha yang tidak membayar upah lembur dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama duabelas bulan dan atau denda paling sedikit Rp10 juta dan paling banyak Rp100 juta. Selain itu, tampaknya, pejabat berwenang tidak menganggap bahwa kasus tersebut sebagai praktik umum di pabrik garmen. Sehingga tidak diperlukan tindakan-tindakan khusus untuk mencegah kejadian yang sama terulang di tempat yang sama ataupun di tempat lain.

Manajemen Sai Apparel tentu saja mengetahui kelebihan jam kerja harus dibayar dengan perhitungan lembur dan kekerasan dalam bentuk apapun tidak diperbolehkan. Penyelenggaran negara pun menyadari tindakan tersebut merupakan pelanggaran terhadap peraturan perundangan. Selain ketergantungan negara terhadap investasi asing, bagaimana manajemen PT Sai Apparel Industries begitu percaya diri menerapkan mekanisme 'kerja paksa tidak dibayar'? Untuk itu perlu melihat bagaimana PT Sai Apparel mengembangkan bisnis dan kekuasaannya di Indonesia.

PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan pabrik perluasan dari PT Sai Apparel Industries Semarang. PT Sai Apparel Industries Semarang merupakan perluasan pabrik dari PT Sainath Industries KBN Tanjung Priok DKI Jakarta.

PT Sai Apparel Semarang dan Grobogan keduanya merupakan pabrik pembuat pakaian jadi yang melayani permintaan *buyer* ternama global. Di Semarang, pemesan barangnya yaitu: H&M, Eagle Outfitters (AEO), OJG,

BISCOTTI, Tom Tailor, LT Apparel.[28] Di Grobogan pemesan barangnya adalah H&M dan AEO. Seluruh produk merupakan komoditas ekspor yang dijual atas nama pemilik merek tersebut. Pengelolaan penjualan produk di luar kendali PT Sai Apparel. Negara-negara tujuan ekspor PT Sai Apparel Industries adalah Amerika, Kanada, Rusia, Arab Saudi, Afrika.[29] PT Sai Apparel Industries mengklaim telah membukukan omzet penjualan sebesar US$ 90 juta dolar pada 2016.[30]

Tugas PT Sai Apparel adalah membuat barang sesuai permintaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas, termasuk memperbaiki barang yang dinyatakan tidak memenuhi standar kualitas alias cacat. Perbaikan barang dikerjakan buruh tanpa biaya perbaikan.

PT Sai Apparel Industries, perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) asal India. Kantor pusatnya di Gedung Sainath Tower Lantai 19 Suite 1902 Jalan Selangit B-9 Nomor 7 Gunung Sahari Selatan Kemayoran Jakarta Pusat DKI Jakarta 10610.[31]

PT Sai Apparel Semarang terletak di Jalan Brigjen Soedarto KM. 11. Jumlah buruhnya sekitar 10 ribu orang dengan mayoritas perempuan. Angka tenaga kerja tersebut termasuk jabatan pekerjaan *staff* dan ekspatriat. Pabriknya beroperasi di atas lahan sekitar 18 hektare. Para buruh tersebar di berbagai macam departemen: *sample*, *cutting*, *sewing*, *finishing* dan *laundry*. Di PT Sai Apparel Semarang terdapat satu serikat buruh yang berafiliasi dengan Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional

28 PT Sai Apparel Industries. Tersedia: https://www.ptsaiapparel.com/products, diakses pada 8 April 2023

29 R Novitasari. *Sistem Penggajian Berbasis Web Di PT Sai Apparel Industries.* Tersedia: https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/14163/3/T0_552012005_BAB%20III.pdf, diakses pada 4 April 2023.

30 *Op. Cit.*

31 *Op. Cit.*

(FKSPN).[32]

PT Sai Apparel Semarang dan Grobogan merupakan mitra BWI ILO (*Better Work Indonesia International Labour Organization*).

Berdasarkan portal berita online Tempo.co (6 Februari 2023), PT Sai Apparel Industries Semarang memiliki kapasitas produksi bulanan yang sangat besar. Pabrik ini mampu menghasilkan pemotongan bahan dan jahit sebesar 2 juta potong; dalam bentuk barang anyaman sebesar 1,5 juta potongan; barang rajutan dan percetakan 500 ribu potong; *laundry* 2,5 juta potong; produksi barang bordir dan penyelipan pin sebanyak 300 ribu.[33]

Di Grobogan, PT Sai Apparel Industries Grobogan beroperasi di lahan 7,8 hektare di Kecamatan Godong. Pabrik tersebut beroperasi sejak Desember 2021, namun baru diresmikan Bupati Grobogan Sri Sumarni, pada 4 Juli 2022. Pabrik tersebut berencana mempekerjakan 12 ribu buruh. Ketika kasus 'lembur paksa tanpa dibayar mencuat', PT Sai Apparel Industries Grobogan baru mempekerjakan 3000 orang. Mayoritas perempuan. Rata-rata buruh berasal dari Grobogan dan sekitarnya. Di PT Sai Apparel Industries Grobogan terdapat dua serikat buruh, yaitu Kesatuan Serikat Pekerja Sai Apparel (KSPS) yang berafiliasi ke FKSPN KSPN (Nusantara) dan Serikat Pekerja Sai Apparel Industries

---

32 Sebelum 2003, serikat buruhnya bernama PUK FSPTSK SPSI (Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Dari 2003 hingga 2014 menjadi PSP SPN (Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional). Sejak 2014 berubah menjadi PSP FKSPN (Pimpinan Serikat Pekerja Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional). Pada 2022 berubah menjadi PUK FKSPN KSPN (Pimpinan Unit Kerja Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara). Perubahan-perubahan tersebut merupakan akibat perpecahan serikat buruh di federasi nasional dari FSPTSK ke SPN. Dari SPN ke FKSPN (Nasional). Dari FKSPN ke KSPN (Nusantara).

33 Naufal Ridhwan. Profil PT Sai Apparel, Perusahaan yang Diprotes Karyawan Karena Tak Bayar Upah Lembur. *Tempo.co*, 6 Februari 2023. Tersedia: https://bisnis.tempo.co/read/1688096/profil-pt-sai-apparel-perusahaan-yang-diprotes-karyawan-karena-tak-bayar-upah-lembur, diakses pada 04 April 2023.

Grobogan (SP SPRING), serikat buruh yang tergabung dalam PUBG (Persatuan Buruh Grobogan).

***

PT Sai Apparel merupakan perusahaan tertutup. Tidak mudah mendapatkan informasinya. Beberapa dokumen yang tersedia, termasuk laman resmi PT Sai Apparel, menyebutkan bahwa perusahaan ini masuk ke Indonesia pada 1991 atau 1994 dan beroperasi pada 1998. Dikatakan bahwa Vikash Kumar Dugar sebagai pemilik saham dan Presiden Direktur, sementara Mohan Nathurmal Mirpuri adalah pemilik Sainath Industrial Corporation yang turut berinvestasi PT Sai Apparel.[34] Sainath Industrial merupakan perusahaan garmen yang beroperasi sejak 1981 di KBN Tanjung Priok di bawah bendera Sainath Group.[35] Sainath Group merupakan produsen dan eksportir garmen Indonesia yang beroperasi di akhir 1970-an. Selain melayani merek-merek garmen asal Amerika Serikat dan Eropa, Sainath Group pun mengeluarkan pakaian jadi merek Aranyani yang dipasarkan di India.[36] Di dokumen lain dikatakan bahwa PT Sai Apparel Industries berada di bawah naungan Sai Group of

34 Nanda Gunawan. *Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah bagi Tenaga Kerja di PT Sai Apparel Industries Semarang*. Skripsi Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK (UNISBANK) Semarang. 2011. Tersedia: http://eprints.unisbank.ac.id/id/eprint/1086/1/Skripsi%20Komplit.pdf, diakses pada 15 Juli 2023.

35 Novendani H. Saragih. *Evaluasi Laporan Arus Kas dan Pengaruhnya terhadap Pengambilan Keputusan Manajemen pada PT Sainath Industries Corp. Ltd*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. 2004. Tersedia: https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/5237/2004%20EVALUASI%20LAPORAN%20ARUS%20KAS%20DAN%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20PENGAMBILAN%20KEPUTUSAN%20MANAJEMEN%20PADA%20PT%20SAINATH%20INDUSTRIES%20Corp.Ltd%20OLEH%20NOVENDANI%20H.%20SARAGIH.pdf?sequence=1&isAllowed=y, diakses pada 17 Juli 2023.

36 Gurbir Singh Gulati. Luxury brand Aranyani aims to grow in square feet, create art through product offerings. *Indiaretailing.com*, 1 Maret 2018. Tersedia: https://www.indiaretailing.com/2018/03/01/luxury-brand-aranyani-aims-to-grow-in-square-feet-create-art-through-product-offerings/, diakses pada 17 Juli 2023.

Companies yang beroperasi di Indonesia sejak 1982.[37]

Dari seluruh informasi yang tersedia terdapat kata kunci yang mempertemukan semuanya yaitu Mohan Nathurmal Mirpuri alias Mohan N. Mirpuri. Mohan N. Mirpuri dan PT Sainath Industrial Corporation merupakan satu dari 2961 nama orang Indonesia dan satu dari 43 daftar *offshore entities* yang ada dalam daftar Panama Papers. [38]

Mohan N. Mirpuri dan Forever Faith Limited tercatat sebagai pemilik saham PT Sai Apparel.[39] Forever Faith Limited perusahaan investasi yang berkedudukan di Inggris, yang salah satu pemilik sahamnya adalah Mohan N. Mirpuri. Mohan pun tercatat sebagai pemilik saham di perusahaan All Succes Investments Group Limited dan Rich in Faith Limited. Dua perusahaan investasi yang berkedudukan di Inggris dan berinvestasi di Sainath Industrial.[40]

Mohan Nathurmal Mirpuri merupakan pengusaha asal India, tokoh penting dalam bisnis manufaktur Indonesia[41] dan pengikut Sai Baba dalam kelompok Sai Study Group Indonesia (SSGI), yang memberikan pelayanan sosial.[42] Pada 2014,

37 *Memorandum Analisa Kredit (MAK). Bank SBI Indonesia*. Tersedia: https://www.scribd.com/document/504858436/PERPANJANGAN-MAK-Sai-Garments-Industries-12-2018, 14 Juli 2023.

38 Harja Saputra. List Lengkap 2961 Orang Indonesia dan 43 Offshore Entities di Panama Papers. *Harjasaputra.com*, 10 April 2016. Tersedia: https://www.harjasaputra.com/opini/polhukam/list-lengkap-2961-orang-indonesia-dan-43-offshore-entities-di-panama-papers.html#offshore-entities-43, diakses pada 17 Juli 2023.

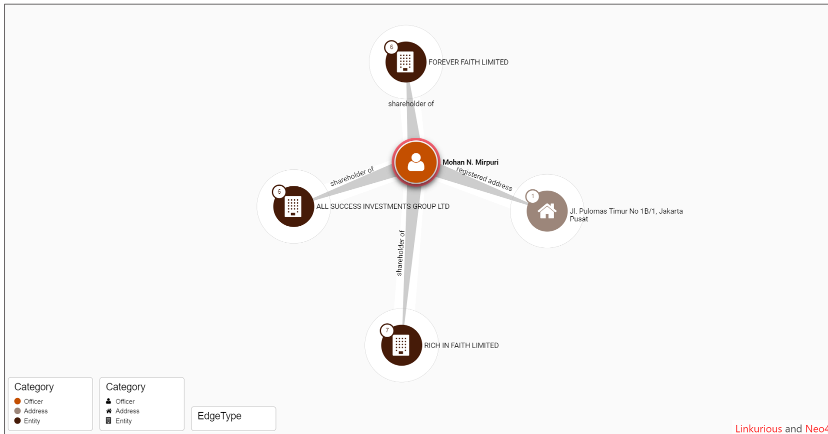
39 Perusahaan Hanger, Kantong Plastik di Semarang, SAI APPAREL INDUSTRIES LTD PT. *Daftarperusahaanindonesia.com*, 20 Mei 2015. Tersedia: https://daftarperusahaanindonesia.com/2015/05/perusahaan-hanger-kantong-plastik-di-semarang-sai-apparel-industries-ltd-pt/, diakses pada 14 Juli 2023.

40 *Mohan N. Mirpuri*. Tersedia: https://offshoreleaks.icij.org/nodes/126766, diakses pada 14 Juli 2023.

41 Amol Titus. Succeeding waves of Indian enterprise in Indonesia. *Thejakartapost.com*, 16 Maret 2009. Tersedia: https://www.thejakartapost.com/news/2009/03/16/succeeding-waves-indian-enterprise-indonesia.html, diakses pada 17 Juli 2023.

42 Pengalaman Bapak Mohan Mirpuri. *Ssgi.or.id*. Tersedia: https://ssgi.or.id/id/pengalaman-

SSGI membuka Pos Kesehatan di Desa Panimbo, Kecamatan Kedungjati, Kabupaten Grobogan. Pos Kesehatan yang dinamai Desa Sri Sathya Sai Baba tersebut diresmikan oleh Wakil Bupati Grobogan Icek Baskoro yang dihadiri Mohan N. Mirpuri.



Gambar 1. Jaringan bisnis Mohan N. Mirpuri (Sumber: https://offshoreleaks.icij.org/nodes/45124)

Nama Mohan Mirpuri pun tercatat sebagai pendiri Sai Lakshmi Industries Private Limited, perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, fesyen, perumahan dan perhotelan, yang berkedudukan di India.[43]

All Succes Investment Group merupakan salah satu pemegang saham PT Sainath Industrial Corporation di Kawasan Berikat Nusantara Tanjung Priok dan PT Sai Garment Industries di Tegal. PT Sai Garment Industries adalah perluasan pabrik dari PT Sai Apparel yang dibuka pada 2018.

Pada 2016, Mohan Nathurmal Mirpuri dan Vikash Kumar Dugar bersama Pui Sudarto, Ben Susanto dan AV Royce meresmikan Sainath Office Tower. Sainath Tower merupakan

bapak-mohan-mirpuri, diakses pada 14 Juli 2023.

43 Founding Chairman. *Sailakshmi.com*. Tersedia: https://www.sailakshmi.com/Leadership.aspx, diakses pada 14 Juli 2023.

gedung perkantoran delapan lantai milik Sainath Realindo.[44] Pui Sudarto merupakan pengusaha konstruksi yang tersohor melalui PT Pulauintan Bajaperkasa Konstruksi. Bisnis Pui Sudarto merentang dari tekstil, properti, kesehatan, jasa kebersihan dan keamanan. Pui Sudarto Ketua Penyantun Abadi Perpit (Perkumpulan Pengusaha Indonesia Tionghoa) dan relawan Tzu Chi Jakarta.

Mohan Nathurmal Mirpuri dan Vikash Kumar Dugar juga tertera orang penting di PT Sainath Realindo. Masing-masing sebagai Komisaris Utama dan Direktur Utama. PT Sainath Realindo, merupakan perusahaan properti yang menggugat UU Nomor 14 Tahun 2002 tentang Pengadilan Pajak, pada November 2021.

Dalam struktur organisasi PT Sai Apparel Industries terdapat tiga nama penting, yaitu Mohan N. Mirpuri sebagai Direktur Utama, Haresh Mohan Mirpuri dan Vikash Kumar Dugar sebagai Direktur. Berikut merupakan struktur organisasi PT Sai Apparel Industries Semarang:

Direktur Utama	: Mohan Nathurmal Mirphuri
Direktur	: Haresh Mohan Mirphuri
	Vikash Kumar Dugar
Komisaris	: Dheerendra Kumar Daga,
	Raju Vasandani
	Vijay Nara Indas Gangtan
	Seeta Mohan Mirphuri

44 Grand Opening Sainath Office Tower. *Pulauintan.com*, 31 Mei 2016. Tersedia: https://pulauintan.com/grand-opening-sainath-office-tower/, diakses pada 15 Juli 2023.

Nama Haresh Mirpuri, anak dari Mohan Nathurmal Mirpuri, tercatat juga sebagai Direktur Utama Sai Lakshmi Industries Private Limited, Direktur Saraswati Tex-Impex Private Limited serta delapan perusahaan lainnya, yang berkedudukan di India.[45]

Sedangkan Vikash Kumar Dugar, tercatat sebagai Direktur Klub Finance Private Limited dan Swarnim Securities Private Limited, dua perusahaan finansial yang beroperasi di India.[46]

PT Sai Apparel sering disebut memiliki afiliasi dengan PT Saraswati Garmindo Sukabumi Jawa Barat dan Marunda Jakarta, PT Sai Bhakti Busana Bekasi, PT Sai Rama Industrial KBN Tanjung, PT Sainath Industries di KBN Tanjung Priok Jakarta dan Semarang, PT Sainath Realindo dan PT Sainath Overseas.

Sai Apparel dicatatkan sebagai Perseroan Terbatas (PT) dengan akta pendirian Nomor 32 pada 5 September 1994. Akte pendirian pabrik diterbitkan oleh notaris bernama B.R.Ay. Mahyastoeti Notonagoro, S.H. Saat itu nama perusahaan yang diajukan adalah PT Sai Apparel Industries Limited. Setelah itu, nama resmi diubah menjadi PT Sai Apparel Industries dengan akta Nomor 101 pada 16 Agustus 2002. Namun, operasi pabrik telah dimulai sejak 1998.

Dengan demikian, PT Sai Apparel Industries Semarang merupakan perluasan pabrik dari Jakarta, pada 1998. Di zaman krisis itu, banyak perusahaan tutup dan ribuan buruh dipecat.

---

45 Haresh Mirpuri. Tersedia: https://www.thecompanycheck.com/people-profile/haresh-mohan-mirpuri/00419601, diakses pada 15 Juli 2023.

46 Klub Finance Private Limited. *Zaubacorp.com*, 15 June 2022. Tersedia: https://www.zaubacorp.com/company/KLUB-FINANCE-PRIVATE-LIMITED/U65191TN1992PTC022995, diakses pada 15 Juli 2023; Vikash Kumar Dugar-DIN: 00975389. Instafinancials.com. https://www.instafinancials.com/director/vikash-kumar-dugar/00975389, diakses pada diakses pada 15 Juli 2023

Tapi, Sai Apparel berhasil membeli tanah seluas 4 hektare di Pedurungan Kota Semarang. Pedurungan merupakan lokasi strategis yang menghubungkan Kota Semarang dengan Kabupaten Demak. Tanah tersebut bekas pabrik peternakan budidaya cacing yang bangkrut. [47]

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Apparel Industries disokong dengan modal sebesar US$ 9 juta dengan dana cadangan sebesar US$ 15 juta. Perusahaan menginvestasikan modal tersebut pada mesin-mesin canggih untuk garmen: dari produksi, pemotongan otomatis yang digunakan di semua bidang pemotongan, dan mesin untuk operasi khusus.

Di tahun tersebut, di sekitar Semarang telah beroperasi kawasan industri, seperti PT Kawasan Industri Wijayakusuma (Persero), Kawasan Industri Terboyo, Lingkungan Industri Kecil Bugangan, Tanjung Emas *Exporting Processing Zone*, Kawasan Industri Candi dan Kawasan Industri Tugu Tjokrohandoko. Kawasan-kawasan industri tersebut mulai dibuka di akhir 1980-an dan awal 1990. Meskipun telah tersedia kawasan industri, pemilik Sai Apparel memilih mendirikan pabrik di luar kawasan dan meraih status kawasan berikat. Di antara pertimbangannya adalah lokasi strategi, harga tanah yang lebih murah dan ketersediaan pasokan tenaga kerja. Lagi pula, di sekitar Sai Apparel telah beroperasi beberapa pabrik lain dengan status modal asing, di antaranya PT Holly Karya Sakti, PT Indoplas dan PT Bitratex.

Gedung yang pertama kali dibangun adalah untuk pengerjaan penjahitan. Jumlah buruh yang dipekerjakan sebanyak 200 orang. Sembari membangun gedung-gedung

47 Paragraf-paragraf yang di bawah ini dikutip dari dokumentasi LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane) dan Yawas (Yayasan Wahyu Sosial) Semarang 2004, kecuali tidak disebutkan. Dokumen tidak dipublikasikan.

lain dan menambah fungsi-fungsi lain dalam pabrik garmen, perusahaan menambah jumlah buruh. Perekrutan dilakukan langsung oleh perusahaan. Syarat menjadi buruhnya sederhana: pelamar mampu menjahit, usia antara 18 hingga 25 tahun dan lulusan sekolah menengah atas. Karena pabrik sedang membutuhkan tenaga kerja, perusahaan lebih mengutamakan kemampuan menjahit ketimbang dua syarat lainnya. Di kalangan pelamar kerja pun tersiar informasi bahwa syarat usia dan lulusan sekolah sekadar formalitas, seperti lumrah terjadi di pabrik-pabrik yang baru beroperasi. Tentu saja informasi tersebut datangnya dari petugas perusahaan meskipun tidak diumumkan dengan resmi. Tidak sedikit pelamar memalsukan usia dan ijazah sekolah.

Model perekrutan di atas berlangsung hingga akhir 2001. Calon buruh berdatangan dari Kota dan Kabupaten Semarang, Demak, Blora dan Grobogan. Jumlah buruh pun bertambah dari 200 orang menjadi 3000 orang. Pola hubungan kerjanya, *training* tiga bulan. Setelah itu, buruh yang berhasil melewati masa *training* diangkat menjadi buruh tetap.

Awal 2002, perusahaan melakukan 'pemutihan'. Perusahaan beralasan bahwa terdapat permintaan dari *buyer*, Sears, agar tidak ada buruh yang di bawah usia kerja 18 tahun. Seluruh buruh diminta untuk melengkapi dokumen berupa ijazah dan kartu tanda penduduk. Hasilnya, sebanyak 1800 buruh dipecat tanpa pesangon dengan alasan menggunakan ijazah palsu. Anehnya, buruh yang dapat memperlihatkan ijazah asli atau surat keterangan lulusan sekolah pun diminta untuk mendaftar ulang dan dengan perhitungan masa kerja baru. Artinya, hanya dalam waktu empat tahun perusahaan merasa cukup stabil dalam menjalankan produksi. Para buruh didisiplinkan melalui mekanisme perekrutan. Sembari memecat buruh-

buruh yang dianggap tidak bersekolah, perusahaan pun membuka lowongan kerja.

Memasuki 2004, perusahaan memberlakukan hubungan kerja kontrak dan harian lepas. Hal ini berkaitan dengan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. UU baru tersebut memperkenalkan dua klausul baru, yaitu hubungan kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan. Di saat bersamaan perusahaan berhasil memperluas lahannya dengan membeli lahan-lahan warga sekitar pabrik. Luas lahan di periode tersebut lebih dari 18 hektare dan jumlah buruh mencapai 4.300 buruh yang tersebar di tiga gedung.

Sejak 2004, hubungan kerja kontrak berlaku per tiga bulan. Setelah kontrak berakhir buruh diminta mendaftar ulang dengan menyerahkan persyaratan lengkap. Sejak itu, angka buruh kontrak melonjak dari 11 persen pada 2004, 40 persen pada 2010 dan menjadi 80 persen dari total buruh pada 2020.

Perusahaan berargumen bahwa menggunakan buruh kontrak dan harian lepas di bagian produksi diperbolehkan karena pekerjaan di perusahaan berdasarkan *order* dari *buyer*. Serikat buruh mempersoalkan penggunaan buruh kontrak dan harian lepas dengan melaporkannya ke Disnaker. Disnaker pun mengeluarkan surat anjuran agar para buruh kontrak dan harian lepas diangkat menjadi buruh tetap. Namun, manajemen berkilah bahwa perusahaan garmen lain pun menggunakan mekanisme yang sama. Disnaker tidak berkutik dan merasa telah menjalankan tugasnya dengan mengeluarkan surat anjuran. Pada akhirnya, penggunaan buruh kontrak terus berlangsung.

Hingga awal 2004, PT Sai Apparel masih menerima pesanan dari Nike, K-Mart, GAP, Jelos, Harley Davidson, Sears dan

merek-merek lainnya. Hubungan PT Sai Apparel dengan *buyer* bersifat kontraktual. *Buyer* menentukan bahan baku, desain dan kualitas, termasuk kepatuhan terhadap hukum nasional. Di laman website-nya disebutkan, Sai Apparel memasok untuk merek H&M, AEO, OJG, BISCOTI, Tom Tailor, LT APPAREL. PT Sai Apparel Industries Semarang dan Grobogan merupakan dua dari empat puluh pabrik pemasok pakaian jadi merek H&M.[48]

Karena perusahaan ini bergantung pada pemesanan barang, organisasi produksinya sederhana, instruksional dengan sistem pengawasan yang ketat. Pengendalian terhadap barang dan orang terlihat dengan fungsi kontrol di tiap departemen produksi. Organisasi produksi ini lumrah digunakan untuk barang yang dibuat massal, melibatkan banyak jenis pekerjaan dan orang, terutama garmen. Metode produksi ini sering pula disebut dengan *assembly line* atau fordisme.

Secara umum organisasi produksinya terdiri dari CEO (*Chief Executive Officer*) atau Presiden Direktur atau Direktur Utama, membawahi *General Manager*. *General Manager* membawahi Manajer Administrasi, Manajer *Marketing*, *Quality Assurance*, PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) dan Manajer Produksi.

Manager produksi dibantu oleh supervisor. Supervisor membawahi *line-line* produksi. Di tiap *line* produksi terdapat *feeder* dan *quality control*. Struktur paling bawah terdapat operator dan *helper*. Setiap operator di *line* produksi harus menyelesaikan pekerjaan kualitas dan jumlah yang telah ditentukan. Mereka juga bertanggung jawab memperbaiki barang yang dianggap tidak memenuhi standar.

48 H&M Group. *Supplier List*. Tersedia: https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/, diakses pada 7 Juli 2023.

Pelaksanaan pemesanan barang tersebut diwujudkan dalam jumlah target dan kualitas produksi. Barang yang dinyatakan cacat berarti harus diperbaiki lagi di samping harus menyelesaikan pekerjaan yang rutin sehingga menambah beban pekerjaan. Jenis pekerjaan perbaikan seringkali tidak diperhitungkan sebagai beban kerja baru atau penambahan jam kerja. Untuk menghindari kesalahan maka pengawasan dilakukan sedemikian rupa. Sedangkan untuk mencapai jumlah produksi yang telah ditentukan maka setiap operator harus menggunakan semua tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan. Jumlah target produksi yang tidak tercapai akan berakibat pada perpanjangan jam kerja yang tidak diperhitungkan sebagai lembur. Untuk memastikan kualitas dan kuantitas barang tercapai maka diperlukan sistem pengawasan yang superketat. Sistem pengawasan tersebut umumnya menggunakan mekanisme kekerasan.

Di bagian *sewing* dan *finishing* buruh harus mencapai target produksi. Bila target produksi tidak terpenuhi akan dimarahi oleh supervisor bahkan manajer. Kemudian akan dipaksa untuk menyelesaikan pekerjaan hingga selesai meskipun telah melewati jam normal. Namun, jika setiap hari buruh dapat mencapai target maka jumlah target akan dinaikkan di hari berikutnya. Karena itu, sistem target ini menyebabkan buruh perempuan kesulitan menggunakan menggunakan hak cuti reproduksinya. Manajemen pun mengatur agar setiap buruh memaksimalkan waktu untuk bekerja. Keperluan ke toilet, melaksanakan salat, mengobrol selama bekerja diatur Lihat jugafisien mungkin karena dianggap sebagai pemborosan waktu.

***

Menapaki jalan sukses di Semarang, PT Sai Apparel

membuka pabrik lagi di Kecamatan Godong, Grobogan pada Desember 2021. Sebelumnya, pada 2018, PT Sai Apparel membuka pabrik baru di Tegal dengan nama PT Sai Garments Industries.

Grobogan sebagai salah satu tempat perpindahan dan perluasan pabrik.[49] Sebagai kabupaten terluas kedua di Jawa Tengah, Grobogan menyediakan upah minimum dan tanah lebih murah ketimbang Kota Semarang, memiliki 33 sungai, delapan waduk, 26 cekungan penampung air. Di Kecamatan Godong harga tanah di kisaran Rp500 ribu hingga Rp1 juta per meter persegi. Harga tersebut bersaing dengan kabupaten-kabupaten lain di Jawa Tengah dan Jawa Barat.

Godong merupakan satu dari sembilan belas kecamatan terluas di Grobogan dan satu dari sembilan kecamatan yang ditetapkan sebagai kawasan peruntukan industri besar. Penetapan Godong sebagai salah satu kawasan peruntukkan industri ditetapkan berdasar Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) 2009-2029 dan Perda Kabupaten Grobogan Nomor 7 Tahun 2012 tentang RTRW Kabupaten Grobogan Tahun 2011–2031. Total lahan yang dipersiapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Grobogan untuk industri seluas 25.310 hektare.[50]

Pengubahan lanskap untuk industri di Jawa Tengah khususnya di Grobogan terjadi sejak 2007, melalui UU

49 Alif Nazzala Rizqi. Pengusaha Jateng Nilai Grobogan Cocok jadi Kawasan Industri. *Bisnis.com*, 10 Oktober 2018. Tersedia: https://semarang.bisnis.com/read/20181010/536/847775/pengusaha-jateng-nilai-grobogan-cocok-jadi-kawasan-industri, diakses pada 28 Juni 2023

50 Bappeda Kabupaten Grobogan. I*engembangan Kawasan Industri dalam Perspektif Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Grobogan.* Tersedia: https://bappeda.grobogan.go.id/data-info/bidang-prastaru/58-pengembangan-kawasan-industri-dalam-perspektif-rencana-tata-ruang-wilayah-kabupaten-grobogan, diakses pada 28 Juni 2023.

Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang. UU tersebut memerintahkan pembelahan ruang dalam berbagai tipe dari kawasan agropolitan, metropolitan, megapolitan hingga kawasan strategis nasional. Pelaksanaan UU tersebut ditindaklanjuti dengan peraturan presiden dan peraturan daerah. Peraturan terbaru tentang perubahan ruang di Grobogan Jawa Tengah merujuk pada Perpres Nomor 60 tahun 2022 tentang Rencana Tata Ruang Kawasan Strategis Nasional Kawasan Perkotaan Kendal, Demak, Ungaran, Salatiga, Semarang dan Purwodadi (Kedungsepur).

Pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan terletak di jalan Semarang-Godong kilometer 39 Desa Harjowinangun Kecamatan Godong, 58162. Jalan Semarang-Godong merupakan bagian dari ruas jalan Semarang-Purwodadi-Blora-Grobogan. Statusnya telah dinaikkan dari jalan provinsi menjadi jalan nasional. Jalan tersebut merupakan penopang lalu lintas perdagangan Kota Semarang dan Surabaya.

Jika dari arah Semarang, pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan berada di timur jalan dan akan terlihat gerbang pabrik warna biru dengan papan kecil bertuliskan “Penerima Fasilitas Kawasan Berikat” dengan dinding putih dihiasi cat biru. Di samping gerbang terdapat tembok tinggi cat putih bertuliskan PT Sai Apparel Industries. Material bangunannya dari rangka baja ringan dan hebel. Model bangun pabrik ini berbeda dengan pabrik-pabrik yang dibuat di periode 1980-an yang menggunakan batako. Terdapat dua gerbang utama untuk keluar dan masuk buruh yang akan bekerja. Di sisi kiri pabrik yang hanya dibatasi pepohonan dan pagar terdapat pemukiman warga desa Harjowinangun. Warga yang bermukim di desa Harjowinangun adalah warga lokal yang sudah lama menetap.

Selain PT Sai Apparel, di Godong telah beroperasi pabrik lain, yang merupakan perluasan pabrik dari Surabaya Jawa Timur, yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia, PT Malindo Feedmill, dan PT Cheiljedang Feed Semarang. Masing-masing menempati lahan seluas 1,5 hektare, 7,2 hektare, dan 1,7 hektare. Ketiga pabrik tersebut bergerak dalam produksi makanan.[51]

Di kecamatan lainnya berdiri pabrik perluasan dari Jawa Barat, Banten dan DKI Jakarta. Seperti di Kecamatan Wirosari beroperasi pabrik garmen PT Pungkook One, sebagai perluasan pabrik dari Subang Jawa Barat dan di Kecamatan Purwodadi beroperasi PT Holi Karya Sakti Grobogan, pabrik pindahan dari Kota Semarang.[52]

Di luar cerita pendirian pabrik, sengketa agraria menyeruak di Grobogan. Diberitakan bahwa PT Malindo Feedmill dan PT Japfa Comfeed Indonesia diduga menyerobot lahan warga tanpa ganti rugi yang pantas.[53]

Saat ini, PT Sai Apparel Industries Grobogan telah membeli 7,8 hektare lahan. Lebih dari 5 hektare lahan telah dibangun gedung enam lantai, *mess* buruh dan kantor dengan biaya lebih dari Rp17 miliar.[54]

---

51 DPMPTSP. *Data Kawasan Peruntukan Industri di Kabupaten Grobogan*. Tersedia: https://dpmptsp.grobogan.go.id/potensi-investasi/552-kpi-1, 28 Juni 2023

52 Syarif Arifin. *Diperas dan Dibuang: Proses dan Dampak Relokasi dan Ekspansi bagi Buruh Pemasok Nike, Adidas dan Asics*. CCC Koalisi Indonesia. 2019. Tersedia: https://archive.org/details/201910-report-dampak-relokasi-finish/mode/2up?view=theater, diakses pada 6 Juli 2023.

53 Kasus Dugaan Penyerobotan Lahan Tanah Wakaf di Godong Grobogan Dikuak Tim Lembaga Aliansi Indonesia, Harusnya Jadi Tempat Ibadah Malah di Caplok PT JAFFA Comfeed. *Aliansinews.id*, 23 Feb 2023. Tersedia: https://www.aliansinews.id/baca/id/kasus-dugaan-penyerobotan-lahan-tanah-wakaf-di-godong-grobogan-dikuak-tim-lembaga-aliansi-indonesia-harusnya-jadi-tempat-ibadah-, diakses pada 15 Juli 2023; Diduga Serobot Lahan Warga, PT Malindo Digugat. *RMOL Jateng*, 5 Mei 2021. Tersedia: https://www.rmoljawatengah.id/diduga-serobot-lahan-warga-pt-malindo-digugat, diakses pada diakses pada 15 Juli 2023

54 Sena Zaimatus Solikhah dan Farida Yudaningrum. *Pelaksanaan Pekerjaan Struktur Kolom Proyek Pembangunan Apartement Dan Office PT. Sai Apparel Industries Grobogan*. Science And

Pabrik tersebut beroperasi sejak Desember 2021, namun baru diresmikan Bupati Grobogan Sri Sumarni, pada 4 Juli 2022. Pabrik tersebut berencana mempekerjakan 12 ribu buruh.[55] Ketika kasus 'lembur paksa tanpa dibayar, mencuat, PT Sai Apparel baru mempekerjakan lebih dari 3000 orang dengan usia 20-30 tahun. Rata-rata buruh perempuan berasal dari Grobogan dan sekitarnya. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui: iklan, jaringan keluarga, atau teman yang telah bekerja di pabrik lebih dulu. Semua buruh melamar langsung ke pabrik.

Dengan bangunan milik sendiri, PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan salah satu perusahaan dengan status kawasan berikat di bawah pengawasan bea cukai Yogyakarta.[56] Dukungan pemerintah dalam bentuk kawasan berikat memberikan akses kepada PT Sai Apparel Industries Grobogan untuk mendapat fasilitas tidak dikenai bea cukai, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah, dan penangguhan bea masuk.

Selain itu pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan terbilang dekat untuk mengakses gerbang tol Purwodadi atau tol Demak. Masing-masing dapat ditempuh sekitar 30 menit dengan mobil. Untuk mengakses Pelabuhan Tanjung Mas hanya

---

Engineering National Seminar 7 (SENS 7). Semarang, 15 Desember 2022. Tersedia: https://conference.upgris.ac.id/index.php/sens/article/view/3581/2263, diakses pada 13 Juli 2023.

55 Rika Rahmania. Hadir di Kabupaten Grobogan, Pabrik Garmen PT Sai Apparel Industries Targetkan Pekerja 12.000 Orang. *Pikiran-rakyat.com*, 5 Juli 2022. Tersedia: https://mediapurwodadi.pikiran-rakyat.com/ekonomi/pr-1864919406/hadir-di-kabupaten-grobogan-pabrik-garmen-pt-sai-apparel-industries-targetkan-pekerja-12000-orang, diakses pada 6 Juli 2023

56 Dorong Pemulihan Ekonomi, Bea Cukai Jateng DIY Kembali Berikan Fasilitas Kawasan Berikat. *Beacukai.go.id*, 7 September 2021. Tersedia: https://kwbcjatengdiy.beacukai.go.id/2021/09/07/dorong-pemulihan-ekonomi-bea-cukai-jateng-diy-kembali-berikan-fasilitas-kawasan-berikat-2/, diakses pada 15 Juli 2023.

butuh waktu sekitar 1,5 jam.

Sejak beroperasi pada Desember 2021 hingga bulan Februari 2023, berbagai macam jenis pakaian dan pendukungnya telah dihasilkan oleh PT Sai Apparel Industries Grobogan. Seperti baju bayi dan anak, jaket, pewarna untuk pencucian gaun perempuan, celana panjang dan pendek, denim, piyama, kaos orang dewasa dan anak, serta rompi.[57]

Adapun target produksi yang harus dikerjakan oleh para buruh berkisar antara 870 sampai 900 potong (*pieces*) per hari untuk satu lini produksi bagian *sewing*. Jumlah target tersebut merupakan informasi yang diperoleh pada akhir Februari 2023. Tentunya, target produksi akan terus mengalami peningkatan dari hari ke hari sesuai kehendak pemesan *buyer* sebagaimana terjadi di pabrik Semarang.

Di PT Sai Apparel Industries Grobogan telah berdiri dua serikat buruh, yaitu Kesatuan Serikat Pekerja Sai Apparel (KSPS) dan Serikat Pekerja Sai Apparel Industries Grobogan (SP SPRING). Meskipun telah berdiri dua serikat, namun pabrik ini belum menggunakan dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sehingga, yang berlaku adalah Peraturan Perusahaan (PP).

Dokumen PP tersebut hanya disosialisasikan kepada buruh dan serikat buruh melalui *softcopy* dan *hardcopy* serta ditempelkan di majalah dinding dan atau papan informasi lain di pabrik. Pembagian dokumen PP tidak dilakukan secara merata kepada seluruh buruh.

Menurut penuturan para buruh, PP diperlihatkan kepada buruh ketika diterima bekerja. Namun, salinan PP tersebut

57 PT Sai Apparel.com. Diakses dari situs https://www.ptsaiapparel.com/index.html pada 4 April 2023.

diambil kembali oleh pihak manajemen. Pekerja tidak diperbolehkan untuk menyimpan atau menduplikasi dokumen PP tersebut. Selain itu, kondisi buku juga sudah rusak dan tidak layak baca.

Ada pula buruh yang menyebutkan mendapat salinan PP ketika diterima bekerja. Namun dokumen PP tersebut merupakan peraturan diberlakukan PT Sai Apparel Industries Semarang.

Pengurus serikat buruh SP SPRING menyebutkan mendapatkan salinan PP pada 10 Februari 2023. Namun, dokumen PP tersebut belum dibubuhi tanda tangan.

PT Sai Apparel Industries Grobogan memiliki dua gedung dengan 30 *line* produksi. Tahapan prosesnya dimulai dari *cutting* (memotong kain sesuai pola dan jumlah yang ditentukan). Setelah melalui tahapan *cutting*, bahan hasil potongan diserahkan kepada bagian admin (ADM) untuk dilakukan penghitungan jumlah bahan-bahan yang akan produksi. Selanjutnya, ADM menyerahkan kepada bagian *sewing* (menjahit kain sesuai dengan sampel hingga menjadi barang yang diminta *buyer*).

Dari ADM barang akan diperiksa bagian QC (*Quality Control*) (memeriksa produk agar sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan). Setelah itu, barang akan masuk *finishing bottom* (sebelum masuk ke *packing*) dan *folding* (melakukan pembungkusan setelah diperiksa oleh QC).[58] Setelah itu barang siap diangkut dan dikirimkan melalui jalan tol Blora-Grobogan.

***

Di Grobogan, PT Sai Apparel membuat pakaian merek

58 Wawancara dengan buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan pada 26 Februari 2023.

H&M dan AEO (American Eagle Outfitters). H&M berkantor di Swedia dan AEO berpusat di Amerika Serikat. Keduanya merupakan perusahaan multinasional yang menguasai jaringan toko luring dan daring yang menjual pakaian dan aksesoris.

AEO menjual pakaian dengan merek American Eagle, Aerie, OFFL/NE, Todd Snyder dan Unsubscribed. Tokonya tersebar di Amerika Serikat, Kanada, Hong Kong. Pada kuartal pertama 2023, AEO membukukan keuntungan 1,1 miliar dolar AS. Pendapatan tersebut naik 2 persen dari kuartal pertama 2022. [59]

Sedangkan H&M menjual pakaian dan aksesorisnya dengan merek H&M, COS, Weekday, Arket, Monki dan H&M Home. Toko luringnya tersebar di Eropa, Amerika Serikat, Asia dan Afrika sebanyak 4.399 unit. Per Mei 2023, H&M Group mencatat peningkatan sebanyak 6 persen penjualan bersih dan meraih kenaikan laba kotor sebanyak 52,7 persen.[60]

Bukan hanya pasar produksi, H&M dan AEO menilai Indonesia merupakan pasar potensial. H&M dan AEO pertama kali membuka toko di Indonesia, pada 2014.[61] Pembukaan gerai tersebut beriringan dengan kenaikan upah minimum sebesar 40 persen di Jabodetabek pada 2013. Dengan demikian, meskipun para *retailer* raksasa yang sering mengeluh dengan kenaikan

59 American Eagle Outfitters Reports First Quarter Results. *Aeo-inc.com*, 24 Mei 2023. Tersedia: https://www.aeo-inc.com/2023/05/24/american-eagle-outfitters-reports-first-quarter-results-4/, diakses pada 8 Juli 2023.

60 H&M Group. H&M Hennes & Mauritz AB Six-month report 2023. *Hmgroup.com*. Tersedia: https://hmgroup.com/wp-content/uploads/2023/06/H-M-Hennes-Mauritz-AB-Six-month-report-2023.pdf, diakses pada 8 Juli 2023.

61 Pembukaan Toko Pertama Flagship H&M di Indonesia Dihadiri Ratusan Penggemarnya. *Fimela.com*, 29 Maret 2014. Tersedia: https://www.fimela.com/lifestyle/read/3733183/pembukaan-toko-pertama-flagship-hampm-di-indonesia-dihadiri-ratusan-penggemarnya, diakses pada 15 Juli 2023; Rahmi Anjani. *American Eagle Outfitters Buka Gerai Indonesia Pertama di Mal Central Park*. Tersedia: https://wolipop.detik.com/sale-and-shop/d-2755759/american-eagle-outfitters-buka-gerai-indonesia-pertama-di-mal-central-park, diakses pada 17 Juli 2023.

upah minimum dan rajin memburu tempat produksi dengan upah paling murah namun di saat bersamaan mencaplok untung dari kenaikan rata-rata upah minimum.

Ketika pandemi Covid-19 yang mendorong penutupan gerai-gerai produk internasional, H&M membuka toko ke-46 di Summarecon Mall Bekasi.[62] Lebih dari 46 gerai H&M tersebar di pusat-pusat perbelanjaan seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang dan Medan. Dengan ketersediaan toko *online* beserta perangkat pengirimannya, sulit memercayai peritel internasional mengalami kerugian akibat situasi krisis, yang mengganggu pasar penjualan.

H&M merupakan salah satu mitra *Better Work Indonesia* (BWI). BWI merupakan lembaga hasil kerjasama antara ILO (*International Labour Organization*) dan IFC (*International Finance Corporation).* Pada 2015, H&M menandatangani kesepakatan global (GFA/*Global Framework Agreement*) dengan IndustriALL. GFA berisi mengenai pemenuhan hak-hak buruh, seperti hak atas upah layak, kebebasan berserikat dan berunding, keselamatan kerja, jam kerja dan hak-hak lain yang diakui dalam standar perburuhan internasional. GFA tersebut diimplementasikan di Bangladesh, Kamboja, Indonesia, Myanmar dan Turki. Pelaksanaan GFA dilakukan dengan membentuk *National Monitoring Committee* (NMC) di tiap negara untuk memastikan pelaksanaan GFA tersebut di pabrik pemasok H&M. GFA merupakan salah satu upaya serikat-serikat buruh internasional dan nasional mengikat para pemilik merek dan pemasok agar memenuhi standar perburuhan internasional.

62 Hilda B Alexander. Di Tengah Pandemi, H&M Buka Gerai ke-46 di Indonesia. *Kompas.com*, 6 November 2020. Tersedia: https://properti.kompas.com/read/2020/11/06/195251221/di-tengah-pandemi-hm-buka-gerai-ke-46-di-indonesia, 15 Juli 2023.

Meskipun sudah memiliki GFA, kasus-kasus yang melibatkan H&M dan pemasoknya yang merugikan hak buruh tidak memperlihatkan perbaikan. PT Sai Apparel Industries Grobogan adalah salah satu contohnya. Contoh lainnya dapat ditelusuri dalam kasus pemecatan sepihak dan keterlambatan pembayaran upah selama tiga bulan di PT Liebra Permana Bogor, pada 2017 dan kasus lembur paksa tidak dibayar di PT Nirwana Alabare Garment Bandung.[63] Umumnya, *buyer* berkilah bahwa telah ada NMC untuk mengawasi pemenuhan hak buruh. Sedangkan pihak NMC akan mengutarakan, buruh yang berkasus bukan anggota sehingga sulit untuk menyelesaikan kasus.

***

Sejak beroperasi PT Sai Apparel Industries Grobogan melakukan praktik ketenagakerjaan yang tidak lumrah. *Pertama*, buruh yang menggunakan sepeda motor diminta membuat kartu pendaftar atau kartu parkir. Harga pembuatan kartu sebesar Rp15 ribu. Setelah itu, buruh pun diminta mengisi kartu parkir Rp10 ribu per buruh. Meskipun diklaim bahwa uang Rp15 ribu akan dikembalikan saat buruh *resign*, kebijakan tersebut tidak masuk akal. Karena penyediaan tempat parkir dan biayanya merupakan tanggung jawab perusahaan.

Kedua, syarat *training* atau percobaan dan perjanjian kerja waktu tertentu alias kontrak sementara. Menurut peraturan perundangan syarat *training* atau percobaan hanya berlaku bagi ikatan kerja tidak tertentu alias buruh tetap. Buruh dengan

63 Yudhi/ RED. PHK 146 Karyawan Tanpa Pesangon, Ratusan Buruh Geruduk PT Liebra Permana. *Kupasmerdeka.com*, 9 November 2017. https://www.kupasmerdeka.com/2017/11/phk-146-karyawan-tanpa-pesangon-ratusan-buruh-geruduk-pt-liebra-permana/, diakses pada 17 Juli 2023; Ajat Sudrajat. Pabrik pembuat produk H&M ini membayar upah di bawah UMK, praktek jam kerja panjang dan lembur tidak di bayar. *Lionindonesia.org*, 28 Desember 2020. http://lionindonesia.org/blog/2020/12/28/pabrik-pembuat-produk-hm-ini-membayar-upah-di-bawah-umk-praktek-jam-kerja-panjang-dan-lembur-tidak-di-bayar/, diakses pada 17 Juli 2023

hubungan kerja waktu tertentu dilarang menempuh syarat *training* atau percobaan.

Informasi yang terkumpul menyebutkan. Pada 2021 PT Sai Apparel Industries Grobogan mewajiban masa *training* selama satu bulan. Buruh bekerja dari pukul 8 pagi hingga pukul 12 siang dengan upah Rp30 ribu. Ketika buruh mempertanyakan kebijakan tersebut kepada bagian HRD (*Human Resource Department*) malah mendapat jawaban intimidatif, “Kalau tidak suka jangan bekerja di sini”.

Praktik *training* untuk buruh kontrak tidak dijalankan lagi pada awal 2022.

Ketiga, memasuki bulan kedua di tahun 2022 perusahaan menerapkan hubungan kerja kontrak jangka pendek dengan target kerja harian yang harus dicapai oleh buruh. Dalam praktik tersebut terdapat dua keanehan, yaitu perusahaan menerapkan hubungan kerja kontrak untuk jenis dan sifat pekerjaan tetap dan terus menerus; dan penyelesaian target pekerjaan yang mendorong munculnya kelebihan jam kerja yang tidak dibayar.

Keempat, manipulasi kepulangan jam kerja untuk melaksanakan jam molor. Praktiknya, saat jam pulang kerja buruh diminta mengisi presensi kepulangan kemudian diminta untuk bekerja kembali. Permintaan bekerja kembali tidak bersifat sukarela karena disertai dengan intimidasi. Memanipulasi waktu kerja seolah buruh bekerja dalam waktu normal 8 jam kerja merupakan tindakan penipuan.

Kelima, pembayaran upah yang tidak tepat waktu. Mulanya, para buruh menerima upah melalui transfer bank HSBC. Karena penerimaan upah melalui bank HSBC sering telat hingga satu sampai dua hari, manajemen memerintahkan

buruh mengganti bank menjadi bank CIMB Niaga.

Ternyata, setelah berganti bank pun penerimaan upah malah terlambat hingga dua bulan. Pasalnya, buruh tidak menerima PIN (*Personal Identification Number*) dari ATM yang dimiliki. Persoalan ini diselesaikan setelah para buruh mendatangi *factory manager* untuk mengeluarkan PIN ATM bank.

Keenam, kebijakan keharusan menggunakan sandal jepit merek Swallow. Pada Desember 2022, manajemen pabrik menginstruksikan semua buruh harus menggunakan sepatu. Namun, terjadi perubahan memo pengumuman yang isinya mengganti penggunaan sepatu menjadi sandal merek Swallow warna biru. Perubahan dari sepatu menjadi sandal ini pun diumumkan oleh HRD. Perintah penggunaan sandal ditujukan untuk seluruh untuk operator: *sewing* dan *finishing*. Sementara, *staff* (*chief*) dan supervisor memakai sepatu. HRD membuat alasan yang dibuat-buat dengan mengatakan, sandal jepit merek Swallow warna biru ciri khas Sai Apparel dan untuk mencegah sengatan listrik. Jika buruh tidak mematuhi peraturan penggunaan sandal akan mendapat hardikan.

Ketujuh, aksi balas dendam manajemen terhadap protes buruh. Kejadian 'lembur paksa tidak dibayar' mendapat respons negara. Manajemen pun bersedia membayar kekurangan upah lembur. Namun setelah kejadian tersebut, manajemen melakukan siasat lain. Di antaranya melarang buruh mengambil gambar di area produksi. Sementara Erma Oktavia, buruh yang membuka kebobrokan manajemen diturunkan jabatannya dari *leader line* menjadi operator gosok. Tak berselang lama, manajemen dan BWI ILO menginisiasi pembentukan LKS Bipartit. Dalam LKS Bipartit tersebut, selain menyertakan SP SPRING dan KSPS, manajemen menunjuk perwakilan jajaran

manajemen sebagai perwakilan buruh nonserikat. Menunjuk diri sebagai perwakilan buruh yang tidak berserikat merupakan tindakan yang tidak masuk akal jika tidak disebut merampas hak buruh untuk bebas tidak berserikat.

……………………………………………………………………………………..

BAGIAN II

Perjanjian dan Memo yang Melucuti Hak Buruh: Tinjauan Hukum terhadap Peraturan-Peraturan di PT Sai Apparel Industries Grobogan

Riefqi Zulfikar dan Rizky Putra Edry

Bagian ini akan menjelaskan empat hal: *pertama*, menyoal klausula baku dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT Sai Apparel Industries Grobogan; *kedua*, minimnya perlindungan hukum di tempat kerja sebagai konsekuensi dari isi perjanjian kerja yang tidak setara; *ketiga*, kesalahan klasifikasi (*misclassification*) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga berdampak terhadap status kerja buruh menjadi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu); *keempat*, mengenai salinan kontrak kerja yang tidak diberikan kepada buruh atau dibuat dalam dua rangkap.

Para pengurus, anggota SP SPRING (Serikat Pekerja Sai Apparel Industries Grobogan), dan ribuan buruh lainnya yang bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan, rata-rata berstatus sebagai buruh kontrak atau terikat dalam PKWT. Mereka dikontrak dengan jangka waktu kerja yang beragam: 3 bulan, 6 bulan, sampai dengan 1 tahun.

Dalam dokumen kontrak kerja yang telah ditandatangani para buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan ditemukan

berbagai kejanggalan. Hal ini berdampak tidak hanya terhadap hubungan kerja, namun juga kepada pengurangan hak-hak buruh di tempat kerja.

Perjanjian Baku yang Ditetapkan Sepihak oleh Perusahaan

Klausula baku[64] dalam perjanjian dapat menimbulkan banyak permasalahan, terutama kepada pihak buruh yang seringkali dianggap pihak yang lemah dalam menentukan pembuatan perjanjian. Klausula baku dalam perjanjian dianggap melanggar asas konsensualisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 dan Pasal 1320 KUH (Kitab Undang-Undang Hukum) Perdata.

Menurut Subekti (1992), bahwa pelanggaran terhadap ketentuan asas konsensualisme sebagaimana diatur dalam KUH Perdata akan mengakibatkan perjanjian itu tidak sah dan juga tidak mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Begitu pula menurut Enggens yang mengatakan, kebebasan kehendak di dalam perjanjian adalah tuntutan kesusilaan. Sehingga, pelanggaran terhadap asas kebebasan berkontrak dianggap sebagai pelanggaran terhadap kesusilaan.[65]

Surat Perjanjian atau perjanjian bernama khusus yang diatur diluar KUH Perdata seperti perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, mengenai syarat-syaratnya masih mengacu pada persyaratan yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Pasal 1320 KUH Perdata mengatur

64 Klausula baku adalah setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi. Fitri Novia Heriani. Memahami Klausula Baku dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Konsumen. ***Hukumonline.*** *com*, 11 Februari 2022. Tersedia: https://www.hukumonline.com/berita/a/klausula-baku-dan-mekanisme-penyelesaian-sengketa-konsumen-lt6206029634f91/, diakses pada 5 April 2023.

65 R. Subekti. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 1992. Bandung.

bahwa syarat sahnya perjanjian terdiri dari:

a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
c. suatu objek tertentu; dan
d. suatu kausa yang halal/diperbolehkan.

Demikian pula syarat yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja, juga masih mengacu pada ketentuan tersebut. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UUK 13/2003) ditentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam dokumen perjanjian kerja, setidaknya harus mencantumkan beberapa poin agar bisa disebut sebagai perjanjian kerja yang sah. Pasal 54 UUK 13/2003 menyebutkan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
c. jabatan atau jenis pekerjaan;
d. tempat pekerjaan;
e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu

berlakunya perjanjian kerja;

g. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
h. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam dokumen perjanjian kerja yang dimiliki oleh buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan terdapat hal-hal yang tidak dideskripsikan. Khususnya, dalam pasal-pasal yang memuat tentang hak dan kewajiban buruh di tempat kerja, seperti ketentuan tentang waktu kerja lembur, pembayaran upah pokok dan upah lembur, alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Dengan kata lain, semuanya merupakan hal yang minim diatur dalam perjanjian dan berpotensi untuk terjadinya pelanggaran lainnya. Hal ini akan dibahas pada bagian berikutnya.

Jika dihubungkan dengan konteks syarat sahnya perjanjian, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 UUK 13/2003, sebuah perjanjian dianggap sah, apabila isi perjanjian tidak bertentangan dengan: ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan, dalam kasus PT Sai Apparel Industries Grobogan pembuatan perjanjian kerja tidak memenuhi syarat sah perjanjian dalam KUH Perdata. Hal ini ditunjukkan dalam beberapa klausul perjanjian yang tidak menyebutkan secara terperinci tentang akibat hukum dari pasal-pasal yang dimuat dalam perjanjian. Konsekuensi jika syarat objektif dari perjanjian tersebut tidak dipenuhi maka seharusnya perjanjian batal demi hukum.

Dalam pasal yang membahas tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), tidak disebutkan secara lengkap mengenai alasan buruh dapat di-PHK oleh perusahaan. Sementara, dalam

dokumen perjanjian (kontrak kerja), hanya disebutkan sebagian saja yang dianggap menguntungkan perusahaan, seperti tidak diaturnya mekanisme keberatan dalam kontrak ketika buruh tidak menerima PHK yang dilakukan sepihak oleh perusahaan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Selanjutnya dalam Pasal 5 Ayat 1 kontrak kerja, perusahaan juga menghindari pembayaran pesangon atau uang kompensasi di luar aturan pengupahan untuk buruh yang mengalami PHK.

PT Sai Apparel Industries Grobogan memang memiliki Peraturan Perusahaan (PP), dalam dokumen tersebut perihal ketentuan mengenai tata cara dan pemberian uang pesangon setelah PHK, memang diatur dan disesuaikan dengan ketentuan dalam PP 35/2021. Tapi, dokumen PP membedakan antara pemberian pesangon dan kompensasi kepada buruh status kerja tetap (PKWTT/Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) dan kontrak (PKWT/Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu) yang terkena PHK atau mengundurkan diri. Sementara, mayoritas dari buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan dipekerjakan secara PKWT. Sehingga para buruh tidak menerima haknya secara adil. Padahal beban kerja dan tanggung jawab yang melekat dalam sifat dan jenis pekerjaan para buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak sesuai dengan buruh yang dipekerjakan secara PKWT.

Ketentuan lain seperti hal yang disebutkan dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Ciptaker), yakni mengenai alasan larangan yang menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK kepada buruh, juga tidak disebutkan dengan jelas. Begitu pula mengenai

ketentuan larangan PHK terhadap buruh dalam kondisi: hamil, buruh yang sedang menikah, atau buruh yang sedang dalam keadaan sakit, juga tidak dijelaskan dalam dokumen perjanjian. Ketiadaan aturan memberikan peluang kepada pengusaha untuk melakukan tindakan PHK sepihak tanpa dasar hukum.

Minimnya Hak Buruh yang Dicantumkan Dalam Klausul Perjanjian

Sebelumnya telah dibahas mengenai keabsahan perjanjian kerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan. Pada bagian sebelumnya telah dibahas tentang kontrak kerja yang dibuat, tidak mencantumkan hak-hak buruh dalam klausul perjanjian kerja secara lengkap. Berdasarkan pada temuan fakta maka perjanjian kerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak memenuhi syarat objektif dari perjanjian. Dengan begitu, perjanjian kerja yang dibuat adalah batal demi hukum.

Pada prinsipnya buruh yang bekerja di perusahaan harus mendapatkan perlindungan yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan, rasa aman, dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Indonesia telah meratifikasi berbagai Konvensi ILO mengenai hak-hak dasar perburuhan, di antaranya: Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berunding Bersama (Konvensi ILO 87 dan 98); Penghapusan Kerja Paksa (Konvensi ILO 29 dan 105); Penghapusan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Konvensi ILO 100 dan 111); dan Penghapusan Pekerja Anak (Konvensi ILO: 138 dan 182).

Seharusnya dalam dokumen perjanjian kerja mengatur tentang hak-hak normatif yang melindungi buruh di tempat kerja. Meskipun, dalam praktiknya perjanjian kerja akan dibakukan sendiri oleh perusahaan. Selain dokumen

perjanjian kerja tidak diberikan dalam format surat yang baku, substansi perjanjian cenderung membatasi hak-hak buruh dan memperlemah posisi buruh. Sehingga, berpotensi terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan di tempat kerja.

Beberapa temuan tersebut ditunjukkan, dari Pasal 2 Poin ke-2 yang membahas mengenai Tugas dan Tanggung Jawab, disebutkan: "*Jika dipandang perlu, pihak pertama dapat menempatkan pihak kedua pada jabatan lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan*." Ketentuan ini berpotensi menjadi masalah, karena sebelumnya dalam perjanjian ini disebutkan, bahwa buruh dipekerjakan dalam perusahaan menempati posisi tertentu. Sebagai contoh, buruh yang bekerja sebagai operator *sewing* dengan tugas dan tanggung jawabnya sudah jelas. Namun, di kemudian hari manajemen perusahaan mengubah peran kerja orang tersebut pada departemen *finishing* atau pergudangan. Alasan yang diberikan oleh pengusaha tentang perpindahan tersebut karena kebutuhan. Melalui contoh tersebut, praktik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan tidak dibenarkan menurut prinsip perjanjian Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 UUK No 13/2003, yang mana jika tidak ada kesepakatan perjanjian dapat dibatalkan.

Dampak lainnya atas pembakuan klausul dalam Pasal 2 Poin ke-2 perjanjian ini adalah perbuatan sewenang-wenang. Manajemen perusahaan bisa melakukan mutasi dan demosi secara sepihak. Padahal, kebijakan mutasi dan demosi sepihak bertentangan dengan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal tersebut menyebutkan, melarang perusahaan untuk melakukan PHK, mutasi, dan tidak membayarkan upah kepada buruh yang menjadi pengurus atau anggota serikat buruh dikarenakan melakukan kegiatan organisasi.

Masalah lain yang ditemukan dalam perjanjian kerja PT Sai Apparel Industries Grobogan terdapat pada Pasal 4 tentang upah. Pada poin ke-5 dikatakan: "*Pembayaran dilakukan secara transfer yang diberikan pada periode 1 (1 s/d 15 dibayarkan pada tanggal 19, 20, & 21) Periode II (16 s/d 30/31) dibayarkan pada tanggal 4, 5, dan 6)*." Ketentuan dalam pasal tersebut menunjukkan, upah bulanan dibayar dengan cara dicicil sebanyak dua kali dalam satu bulan. Ketentuan pembayaran upah memang diubah sejak berlakunya UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, yang pada intinya pembayaran upah dilakukan dengan atas dasar kesepakatan buruh dan perusahaan. Namun, perjanjian kerja antara perusahaan dan buruh di PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak berlaku. Sebab, proses pembuatannya tidak dilakukan berdasarkan asas kesepakatan alias dilakukan secara sepihak. Jika kembali pada prinsip perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 UUK 13/2003 maka ketika tidak ada kesepakatan dari kedua belah pihak, dengan begitu perjanjian dapat dibatalkan.

Melalui dokumen perjanjian tersirat niat buruk PT Sai Apparel Industries Grobogan untuk mengeksploitasi buruhnya. Argumen ini ditunjukkan dalam pasal-pasal di dokumen perjanjian kerja.

Kali ini akan diperlihatkan tentang pemberian pesangon atau kompensasi kepada buruh yang terkena PHK. Dalam Poin 2 di pasal yang membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), secara jelas disebutkan, perusahaan tidak akan membayarkan pesangon dan kompensasi kepada buruh dengan beberapa syarat. Pada poin C berbunyi: "*...melakukan pelanggaran terhadap etika kerja, disiplin kerja, dan Peraturan Perusahaan*". Klausul pada Poin C berpotensi menimbulkan pelanggaran, yaitu keputusan melakukan PHK sepihak tanpa disertai

pemberian pesangon atau kompensasi. Pihak perusahaan dapat membuat argumentasi mengada-ada untuk alasan terjadinya PHK, tanpa memerhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Penerapan Kontrak Kerja yang Melanggar Hukum

Sebagian besar buruh yang bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan memiliki status kerja kontrak (PKWT). Mayoritas para buruh ini ditempatkan pada bagian produksi inti di departemen: *cutting*, *sewing*, mekanik dan *finishing*. Padahal, bila mengacu pada dokumen perjanjian kerja yang berlaku bahwa waktu kerja para buruh ditentukan selama 40 jam kerja dalam 1 minggu. Artinya, kurang lebih 8 jam per hari mereka bekerja. Tentu ketentuan 40 jam kerja belum termasuk waktu lembur dan jam kerja yang molor yang harus dilakukan. Dengan waktu kerja selama itu mereka memproduksi mengerjakan berbagai macam jenis pakaian dari *brand-brand* dunia seperti AEO dan H&M.

Di samping itu, secara umum, penerapan kerja kontrak oleh PT Sai Apparel telah melanggar ketentuan hukum Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang saat ini telah diganti dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 *juncto* UU Nomor 6 Tahun 2023, tanpa ada perubahan pada bagian yang akan diuraikan), kerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang:

a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
b. pekerjaaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
c. pekerjaan yang bersifat musiman;
d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan

baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

Merujuk pada lima kriteria di atas, karena PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan perusahaan garmen yang sebelumnya telah beroperasi di Kota Semarang, setiap produksi yang dikerjakan oleh buruh di PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak memenuhi satu pun kriteria yang ditentukan. Karena:

a. pekerjaan memproduksi garmen yang diproduksi oleh PT Sai Apparel Industries Grobogan bukan merupakan pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, karena jenis usaha PT Sai Apparel Industries Grobogan adalah produk garmen. Karena itu, PT Sai Apparel Industries Grobogan akan memproduksi produk garmen secara terus menerus;
b. pekerjaan memproduksi garmen oleh PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak berbatas waktu;
c. pekerjaan memproduksi garmen tidak dilakukan hanya pada musim-musim tertentu;
d. pekerjaan memproduksi garmen bukan merupakan produk baru bagi PT Sai Apparel Industries Grobogan karena PT Sai Apparel Industries Grobogan telah bertahun-tahun beroperasi di Kota Semarang; dan
e. pekerjaan memproduksi garmen di PT Sai Apparel Industries Grobogan bersifat tetap.

Dengan demikian, pekerjaan memproduksi produk garmen

oleh PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap karena dilaksanakan secara terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang dikategorikan bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus dilakukan, tidak terputus-putus, dan tidak dibatasi waktu, serta merupakan bagian dari suatu proses produksi.[66]

Jika perusahaan berdalih bahwa produksinya tergantung pesanan *buyer* dan desain pakaian yang berubah setiap waktu juga tidak dapat menjadi landasan hukum. Karena, *buyer* yang memesan barang ke pabrik telah berlangsung tahunan, mekanisme pembelian *buyer* yang bergantung pesanan dan sifat desain pakaian yang berubah. Dan, dalih itu tidak semestinya menjadi risiko yang harus ditanggung oleh buruh.

Jika melihat pada kasus PKWT yang diterapkan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan maka keputusan untuk menetapkan para buruh dalam ikatan PKWT adalah keliru. Terdapat tiga argumentasi yang dapat ditunjukkan. *Pertama*, pekerjaan para buruh di bagian proses (*line*) produksi merupakan pekerjaan yang terus-menerus dilakukan dan tidak terputus-putus. *Kedua*, adanya jam-jam kerja tertentu yang mengharuskan buruh bekerja lebih lama atau lembur. *Ketiga*, para buruh bekerja sepanjang tahun memproduksi pakaian berbagai macam jenis pakaian (*style*), tanpa melihat transisi

66 M. Hadi Shubhan. *Problematika Normatif PKWT dalam UU Ketenagakerjaan, dalam Mufakat Baru: Mencari Keseimbangan Baru dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta. Trade Union Rights Centre (TURC). 2018. Halaman, 191

cuaca sebagai tanda dimulai atau berakhirnya suatu pekerjaan. Dengan ketiga argumentasi tersebut maka status kerja buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan harus dipekerjakan sebagai buruh tetap (PKWTT).

Buruh PT Sai Apparel Tidak Diberikan Salinan Perjanjian Kerja

Para buruh yang bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan juga mengeluhkan tidak diberikan salinan dokumen perjanjian kerja tanpa alasan yang jelas. Sehingga beberapa orang tidak mengetahui secara jelas isi dari perjanjian kerja.

Dalam keadaan apapun perusahaan tidak memiliki hak untuk menahan dan tidak memberikan salinan perjanjian meskipun isi dari perjanjian tersebut ada yang bersifat rahasia dan hanya boleh diketahui oleh kedua belah pihak. Mengenai hal ini Pasal 54 ayat (3) UUK menyebutkan:

> *"Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja."*

Jika perusahaan yang tidak mau memberikan salinan kontrak kerja dengan alasan kerahasiaan maka tidak dapat dibenarkan. Karena dokumen perjanjian kerja mengatur hak-hak buruh yang wajib diketahui oleh buruh itu sendiri yang akan bekerja di perusahaan.

Kemunculan Memo yang Mengatur Hubungan Kerja

Buruknya kondisi kerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan juga dipengaruhi oleh bermunculannya memo-memo yang berisikan pengaturan khusus yang berkaitan dengan

pelaksanaan pekerjaan. Seringkali kemunculan memo tersebut dilakukan secara sepihak, mendadak dan instruksional. Di antara memo yang diterbitkan, salah satunya justru melanggar hak-hak dasar perburuhan yang berakibat hilangnya hak buruh yang seharusnya diterima.

Sebagai contoh, memo yang mengatur tentang cuti tahunan yang jatuh bertepatan dengan pelaksanaan hari raya keagamaan seperti Idulfitri, Iduladha, Natal, Tahun Baru, atau pada hari cuti bersama yang ditentukan oleh pemerintah Indonesia. Dalam menentukan cuti Hari Raya Keagamaan 2022 PT Sai Apparel Industries Grobogan mengeluarkan memo tentang pengumuman cuti hari raya yang mengikuti anjuran pemerintah yang tercantum dalam Surat Keputusan Bersama (SKB) tiga menteri mengenai penetapan hari libur nasional yang bertepatan dengan hari raya keagamaan.

Manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan justru tidak menerapkan ketentuan libur nasional sesuai dengan arahan pemerintah dalam SKB Tiga Menteri Nomor 678 dan Nomor 2 Tahun 2022. Sebaliknya, manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan meminta para buruh untuk bekerja pada 29 April 2022, dan dialpakan pada 30 April 2022, serta 4 Mei 2022 sampai dengan 7 Mei 2022. Padahal, bila merujuk pada ketentuan SKB Tiga Menteri seharusnya pada 29 April 2022 dan 4 Mei 2022 sampai dengan 6 Mei 2022 merupakan hari libur nasional.

Kasus yang sama juga terjadi pada waktu libur hari Natal 26 Desember 2022. Kepala *Human Resource Development* (HRD) bernama Wiji Utomo dan Chanchal Gupta selaku Manajer Umum, menerbitkan instruksi pengumuman yang berisi pernyataan meliburkan semua buruh dengan status hubungan kerja kontrak (PKWT) yang disertai pemotongan upah.

Surat tersebut juga dibubuhi tanda tangan sebagai bentuk penyepakatan oleh Ketua KSPS Muhammad Ali Nurudin. Kesepakatan dibuat tanpa melibatkan SP SPRING sebagai salah satu serikat di PT Sai Apparel Industries Grobogan. Meliburkan buruh di hari libur dan memotong upahnya merupakan pelanggaran terhadap hak cuti buruh, jika tidak disebut sebagai permufakatan jahat untuk mencuri upah buruh.

Selain memo mengenai alpa dan pemotongan upah yang dilakukan pada hari libur nasional, memo lainnya juga mengatur tentang penggunaan alas kaki saat bekerja. Memo tersebut muncul pada 17 November 2022 dengan Nomor Surat 01/SAI/IOM/2022. Isi memo ini menginstruksikan buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan yang bekerja di bagian produksi untuk menggunakan sandal jepit karet dengan merek Swallow dan harus berwarna biru. Sementara, bagi buruh yang bekerja di bagian mekanik diwajibkan menggunakan sepatu *safety*. Ironisnya, memo tersebut tidak menjelaskan argumentasi logis terhadap pengaturan penggunaan alas kaki.

Menurut pendapat penulis, jika memo ini dibuat atas dasar ingin memerhatikan keselamatan dan keselamatan Kerja (K3) buruh, hendaknya dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat buruh. Perundingan tersebut dengan mengedepankan tahapan prinsip keselamatan kerja, yaitu menghilangkan potensi bahaya atau mengganti potensi bahaya atau menyediakan APD (Alat Pelindung Diri). Demikian halnya seperti penggunaan sandal jepit dengan merek Swallow, hanya dapat ditempuh jika dirundingkan terlebih dahulu.

Setelah terjadi perundingan, barulah keputusan disampaikan kepada para buruh bahwa memang dibutuhkan penggunaan sandal jepit karet merek Swallow berwarna biru, demi

tercapainya kondisi kerja yang sehat dan aman. Sayangnya, tidak ditemukan itikad baik dari perusahaan dalam penerbitan memo tersebut.

Memo selanjutnya yang muncul adalah mengenai pembayaran premi kehadiran sebesar Rp50 ribu bagi buruh yang bersedia bekerja selama 7 jam penuh ditambah 1 jam istirahat secara penuh selama 30 hari, tanpa adanya libur atau izin dengan alasan apapun. Memo tersebut diterbitkan pada 3 Maret 2023 dengan Nomor 04/SAIG/IOM/2022.

Titik permasalahan dalam memo tersebut, yaitu instruksi bagi buruh yang bersedia bekerja tanpa libur selama 30 hari penuh nonstop. Maka, perusahaan akan membayarkan premi sebesar Rp50 ribu per bulan. Bila dicermati, memo ini tampak baik: pemberian *reward* bagi buruh yang 'rajin bekerja' oleh perusahaan.

Namun, jika diamati lagi ternyata tunjangan 'rajin bekerja' tersebut muncul setelah kasus jam molor mencuat di media massa. Oleh karena itu, memo tersebut harus dilihat lebih kritis. *Pertama*, pemberian insentif kepada buruh tidak menggugurkan kesalahan perusahaan yang menggunakan mekanisme 'jam molor' yang kerap kali dilakukan. Pihak manajemen perusahaan harus tetap membayar kerugian jam molor kepada seluruh buruh yang bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan.

Kedua, pemberian insentif dengan syarat bekerja selama 30 hari penuh tanpa jeda mengarah pada praktik pelanggaran pidana. Jenis pekerjaan tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk kerja berlebih (*overwork*) yang melebihi ketentuan lembur berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Praktik pemberian insentif dapat dijerat dengan sanksi pidana. Pengusaha yang melanggar ketentuan waktu

kerja lembur dalam Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dapat dijerat sanksi pidana dengan denda minimal Rp5 juta dan maksimal Rp50 juta.[67]

Memo lainnya yang dianggap bermasalah yaitu tentang larangan membawa telepon genggam (*handphone*) di area produksi. Memo ini dikeluarkan perusahaan pada 9 Februari 2023 dengan Nomor 03/SAIG/IOM/2023. Memo ini berisikan larangan kepada buruh yang bekerja di area produksi untuk: membawa telepon genggam, mengambil gambar maupun video kemudian mengunggahnya ke media sosial tanpa seizin manajemen. Apabila memo ini dilanggar buruh diancam sanksi berat yang akan diberikan oleh manajemen.

Memo di atas dibuat tanpa landasan hukum. Manajemen perusahaan mengeluarkan memo tersebut setelah menyebarnya video kejadian ‘kerja paksa’, ‘lembur tidak dibayar’ dan kekerasan verbal di PT Sai Apparel Industries Grobogan di media sosial. Tampaknya, perusahaan tidak memiliki itikad baik untuk memperbaiki manajemennya yang buruk. Malah membatasi ruang privasi buruh yang bekerja di area produksi.

Penggunaan *handphone* tidak berhubungan dengan terganggunya proses produksi. Sedangkan, pada kasus Erma–salah seorang buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan yang melakukan proses perekaman video atas tindakan ‘kerja paksa’, ‘lembur tidak dibayar’ dan kekerasan verbal yang dilakukan manajemen–bukanlah tindakan yang melanggar hukum. Justru, rekaman video tersebut dapat dikategorikan sebagai alat bukti elektronik. Oleh karena itu, perekaman terhadap kejadian nyata secara langsung dengan menggunakan kamera yang dimaksud

---

67 Renata Christha Auli, S.H. Batas Waktu Kerja Lembur. *Hukumonline.com*, 8 Juni 2023. Tersedia: https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-waktu-kerja-lembur-cl4293, diakses pada 11 Mei 2023.

bukanlah termasuk pelanggaran menurut Pasal 31 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Hal ini juga diperkuat dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XIV/2016 yang mengubah penjelasan dalam Pasal 5 ayat 1 hingga perubahannya menjadi:

> *"Ayat (1)*
> *Bahwa keberadaan Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik mengikat dan diakui sebagai alat bukti yang sah untuk memberikan kepastian hukum terhadap Penyelenggaraan Sistem Elektronik dan Transaksi Elektronik, terutama dalam pembuktian dan hal yang berkaitan dengan perbuatan hukum yang dilakukan melalui Sistem Elektronik."*[68]

Munculnya memo yang diberlakukan secara sepihak oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan tindakan melucuti hak buruh dan tidak dapat dibenarkan oleh alasan apapun. Selain melanggar hal-hal yang substansial seperti yang telah disebutkan di atas, secara prosedural juga PT Sai Apparel Industries Grobogan melanggar banyak ketentuan hukum.

Sebagai perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan seharusnya tidak boleh mengubah secara sepihak isi dari peraturan perusahaan. Berdasarkan Pasal 113 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: "*Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh*."

Perubahan dari peraturan perusahaan tersebut juga harus mendapat pengesahan dari Menteri Ketenagakerjaan atau

68 Josua Sitompul, S.H., IMM. Bolehkah Merekam Suatu Peristiwa Secara Sembunyi-Sembunyi?. *Hukumonline.com*, 4 September 2018. Tersedia: https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-merekam-suatu-peristiwa-secara-sembunyi-sembunyi-lt5496be4d1947b, diakses pada 11 Mei 2023.

pejabat yang ditunjuk. Ketentuan tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Permenaker 28/2014). Jika perubahan dari peraturan perusahaan tersebut tidak mendapat pengesahan maka perubahan peraturan perusahaan dianggap tidak ada atau tidak berlaku.

Perubahan peraturan perusahaan hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh. Selain itu, setiap perubahan peraturan perusahaan juga harus dimohonkan pengesahannya dengan melampirkan bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh.

Kesimpulan

Pembuatan perjanjian kerja selalu mengacu pada prinsip atau syarat sahnya yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini diakomodasi dalam Pasal 59 Ayat 2 UUK 2003 yang masih berlaku sampai hari ini—meskipun Undang-Undang Cipta Kerja sebagai norma hukum ketenagakerjaan terbaru telah berlaku. Seringkali, dalam praktiknya pembuatan perjanjian kerja dibuat secara baku dan sepihak oleh perusahaan tanpa melibatkan serikat buruh dalam menentukan isi dari perjanjian tersebut. Akibatnya, hak buruh banyak yang dilanggar dan juga posisi tawar buruh dilemahkan sejak awal.

Pada kasus klausul perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan, kerap ditemukan minimnya pengaturan hak normatif bagi buruh, sebagaimana contoh dalam kasus di PT Sai Apparel Industries Grobogan tentang pengaturan mengenai

mutasi dan demosi secara sepihak yang tidak sesuai dengan prinsip kebebasan berserikat.

Selain itu mengenai pembayaran upah yang dilakukan dengan cara dicicil sebanyak dua kali pembayaran dalam sebulan. Hal tersebut juga tidak memiliki dasar hukum pengambilan keputusan yang dibuat oleh manajemen pabrik. Lagi-lagi pengusaha selalu bersembunyi dibalik istilah "kesepakatan kedua belah pihak", padahal perjanjian dibuat secara baku dan sepihak. Jika kita kembali kepada prinsip perjanjian di Pasal 1320 KUH Perdata maka syarat kesepakatan tidak terpenuhi apabila perjanjian tidak melibatkan pihak buruh dalam penyusunan perjanjian; akibat dari peristiwa tersebut adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Problematika mengenai pemberlakuan PKWT dalam pekerjaan yang bersifat tetap juga muncul di kasus PT Sai Apparel Industries Grobogan. Buruh yang bekerja di bagian inti dari produksi dianggap sebagai pekerjaan musiman. Jika melihat pada kasus PKWT yang diterapkan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan maka keputusan untuk menetapkan para buruh dalam ikatan PKWT adalah keliru dan sesat. Terdapat tiga argumentasi yang dapat ditunjukkan. *Pertama*, pekerjaan para buruh di bagian proses (*line*) produksi merupakan pekerjaan yang terus-menerus dilakukan dan tidak terputus-putus. *Kedua*, adanya jam-jam kerja tertentu yang mengharuskan buruh bekerja lebih lama atau lembur. *Ketiga*, para buruh bekerja sepanjang tahun memproduksi pakaian berbagai macam jenis pakaian (*style*), tanpa melihat transisi cuaca sebagai tanda dimulai atau berakhirnya suatu pekerjaan. Dengan ketiga argumentasi tersebut maka status kerja buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan harus dipekerjakan sebagai buruh berstatus kerja tetap (PKWTT).

Buruh-buruh di PT Sai Apparel Industries Grobogan juga tidak menerima salinan kontrak kerja dengan dalih perusahaan merasa takut buruh akan menyebarkan rahasia dari perusahaan. Hal tersebut tentu saja bertentangan dengan Pasal 54 Ayat 3 UUK 13 2003. Di sisi lain, PT Sai Apparel Industries Grobogan juga acap mengeluarkan memo internal yang mempreteli hak buruh. Seharusnya, jika mengacu pada regulasi ketenagakerjaan, perihal perubahan-perubahan aturan internal perusahaan, seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dibentuk berdasarkan kesepakatan yang melibatkan serikat buruh. Setelah itu, pihak pemerintah yang berwenang, seperti dinas ketenagakerjaan, wajib diberitahukan jika ada perubahan dalam peraturan internal di perusahaan.

…………………………………………………………………………………………..

BAGIAN III

Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender sebagai Alat Penundukan, Mengakumulasi dan Mengalirkan Kekayaan

Fadhila Isniana

PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan pabrik pembuat pakaian jadi. Dari 3000 buruhnya, sebanyak 90 persen buruh perempuan. Para buruh perempuan tersebut dipekerjakan sebagai operator. Sejak PT Sai Apparel Industries beroperasi di Kabupaten Grobogan di tahun 2022, rentetan kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender berlangsung. Hal ini menandakan bahwa kondisi kerja di pabrik semakin buruk.

Pada awal Maret 2023, Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) dan *Trade Union Right Centre* (TURC) melakukan survei Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG) di PT Sai Apparel Industries Grobogan. Survei dilakukan kepada 16 subjek responden yang merupakan anggota dan pengurus SP SPRING, yang berjenis kelamin perempuan. Penelitian ini dilakukan dengan teknis penggalian data menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan wawancara mendalam secara tatap muka.

Hasil temuan survei menunjukkan, seluruh responden pernah mengalami lebih dari satu bentuk kekerasan dan

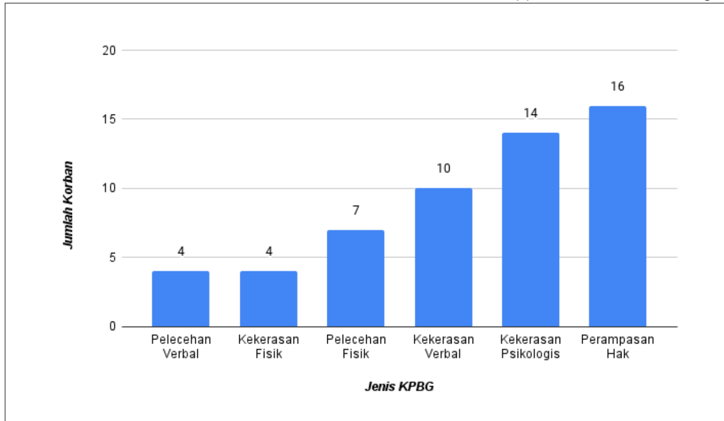
pelecehan berbasis gender selama bekerja. Pelbagai bentuk kekerasan dan pelecehan dialami oleh para responden, dari kekerasan fisik hingga verbal; baik dilakukan secara luring maupun daring. Kejahatan-kejahatan tersebut merupakan gambaran bahwa selain manajemen pabrik abai terhadap hak-hak buruhnya, mereka juga gagal dalam memberikan ruang aman bagi buruh.

Dalam penelitian ini, kami mengelompokkan jenis-jenis kekerasan berdasarkan Konvensi ILO 190 (KILO 190). Terdapat tiga jenis kekerasan yang kami sadur dari ILO 190 Pasal 1 huruf a, yakni kekerasan fisik, psikologis, dan seksual.

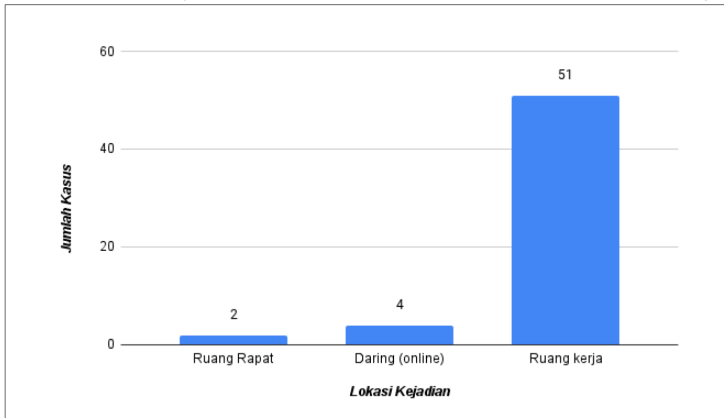
Menurut KILO 190 Pasal 1 huruf b, kekerasan berbasis gender dapat diartikan sebagai kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau memengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual. Dalam dunia kerja, gender yang sering dianggap lemah adalah perempuan. Maka, perempuan terutama dalam industri garmen rentan mengalami kekerasan dan pelecehan.

Jenis kasus kekerasan terbanyak adalah perampasan hak-hak buruh perempuan, seperti cuti haid, cuti melahirkan, cuti sakit, dan pemaksaan jam molor. Seluruh responden pernah mengalami perampasan hak, terutama pada kasus jam molor yang tidak terbayarkan. Angka kekerasan terbanyak selanjutnya adalah kekerasan verbal yakni sebanyak 14 responden. Diikuti oleh kekerasan psikologis 10 responden, pelecehan fisik 7 responden dan terakhir kekerasan fisik dan pelecehan verbal 4 responden.

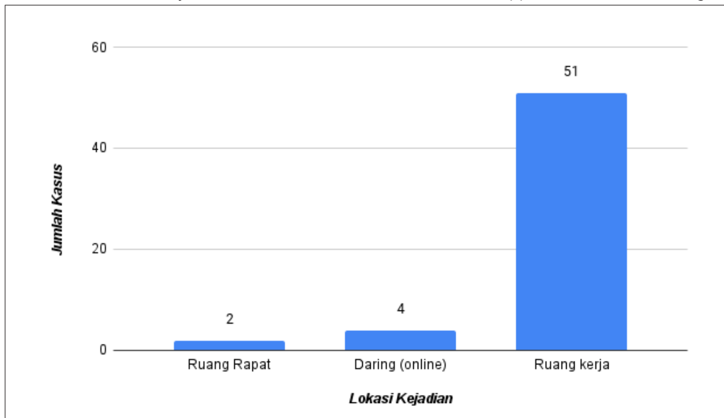
Gambar 2. Jumlah Korban Kekerasan dan Pelecehan di PT Sai Apparel Industries Grobogan



Gambar 3. Tempat Terjadi Kekerasan dan Pelecehan di PT Sai Apparel Industries Grobogan



Gambar 4. Waktu Terjadi Kekerasan dan Pelecehan di PT Sai Apparel Industries Grobogan



Berdasarkan hasil data yang terhimpun, dari seluruh praktik kekerasan dan pelecehan, sebesar 92 persen kasus terjadi di dalam pabrik dan sebanyak 90 persen terjadi saat jam kerja. Artinya, kekerasan di dalam pabrik merupakan bagian yang melekat di dalam proses kerja produksi. Maka selain manajemen pabrik, *brand* atau pemegang merek dagang–yang memiliki kewenangan dalam menentukan jumlah produksi–juga bertanggung jawab terhadap kekerasan dan pelecehan yang dialami oleh para buruh selama waktu kerja.

Tingginya kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender di PT Sai Apparel Industries Grobogan diperparah dengan tidak adanya regulasi atau peraturan yang mencegah kekerasan dan pelecehan. Sebanyak 16 responden mengaku bahwa tidak ada peraturan yang melindungi buruh dari kekerasan dan pelecehan di dalam pabrik. Bahkan, seluruh responden juga mengaku belum pernah mendengar ada pelaku kekerasan dan pelecehan yang dihukum atau mendapatkan sanksi dari manajemen pabrik. Artinya, manajemen perusahaan PT Sai Apparel Industries Grobogan memang tidak memiliki itikad baik untuk menghapus kekerasan dan pelecehan. Dengan kata lain, manajemen pabrik sengaja melakukan pembiaran terhadap kekerasan dan pelecehan.

Di lingkungan pabrik, kekerasan digunakan untuk melakukan kontrol dan pendisiplinan terhadap tubuh buruh. Bagaimana kekerasan dan pelecehan berbasis gender menjadi alat kontrol dan pendisiplinan buruh oleh mereka yang memiliki kuasa? Kenapa manajemen pabrik "perlu" melakukan kontrol terhadap buruh melalui kekerasan? Dan, bagaimana kekerasan dan pelecehan berbasis gender dikatakan sebagai kekerasan yang sistemik? Apa hubungannya dengan akumulasi kapital? Tulisan ini akan menjawab pertanyaan tersebut melalui

pengalaman kekerasan dan pelecehan yang dialami buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan.

Kekerasan dan Pelecehan sebagai Kontrol terhadap Buruh

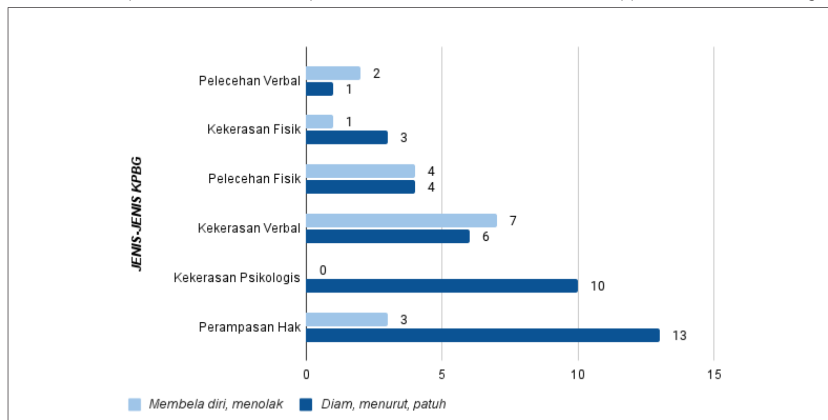
"Aku *pendel* (gorok) kepalamu!", "Aku gantung lehermu!", "Aku bunuh kamu!". Kalimat-kalimat bermuatan ancaman pembunuhan tersebut pernah dialami oleh ZY dan LY. Kalimat-kalimat itu keluar dari mulut *feeder* (kepala *line*) mereka. Keduanya merupakan buruh perempuan yang bekerja di line 3 departemen *sewing*. Keduanya mengaku mendapatkan intimidasi, karena berani membela diri saat dibentak dan dimaki oleh atasan (*feeder*) mereka yang notabenenya juga sesama perempuan. Kejadian tersebut membuat buruh operator lain, yang berada dalam satu line dengan ZY dan LY, tidak berani untuk berteman. Para buruh lainnya mengaku takut akan mengalami nasib yang sama seperti ZY dan LY. Bahkan, *feeder* tersebut menghasut buruh lain agar tidak berteman dengan ZY dan LY.

"Katanya jangan ada yang mau *temenan* sama ZY. Kalau ada yang deket sama aku atau LY, pasti dia jadi sering dimarahi. Padahal dia *gak* salah apa-apa. Makanya *gak* ada yang berani *temenan* ama kita", ujar ZY.

Setiap individu buruh memiliki respons yang berbeda-beda terhadap kekerasan yang mereka alami. Respons buruh dibagi menjadi dua, yaitu membela diri atau menolak dan diam atau patuh. Gambar 5 menunjukkan jumlah respons buruh yang mengalami kekerasan dan pelecehan. Pengalaman ZY dan LY merupakan salah satu contoh kasus buruh yang berani membela diri ketika mengalami kekerasan. Intimidasi yang dialami oleh keduanya saat membela diri merupakan salah satu bagian

dari cerita pendisiplinan buruh oleh pabrik melalui kekerasan. Pada kasus ZY dan LY, buruh yang berani membela diri akan ditaklukkan dengan berbagai cara.

Gambar 5. Responds Korban Terhadap Kekerasan dan Pelecehan di PT Sai Apparel Industries Grobogan



Gambar 5 menunjukkan bahwa pada beberapa kasus seperti kekerasan fisik, kekerasan psikologis, dan lain-lain, buruh masih memilih untuk diam. Sedangkan pada kasus lain seperti kekerasan verbal dan pelecehan buruh lebih banyak membela diri. Lalu bagaimana dengan nasib mereka yang tidak berani melawan? Sikap diam tergambar pada responden lainnya.

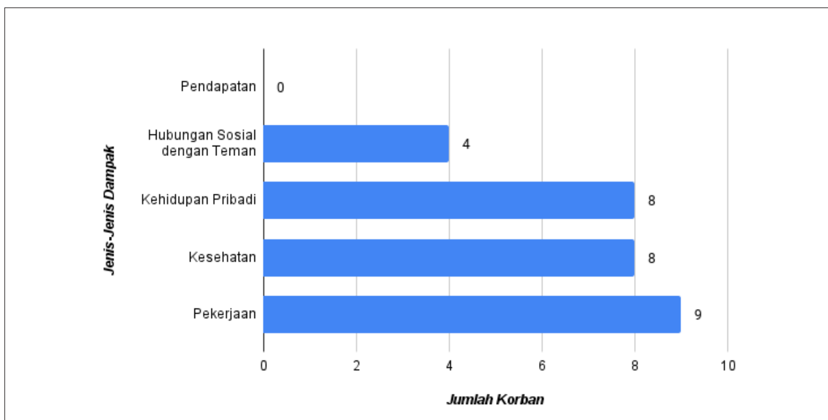
"*Fast! Fast!*" "Cepat!", serta berbagai makian dalam bahasa India menjadi santapan sehari-hari buruh pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan. Hal ini dialami oleh DI dan FR. Keduanya perempuan yang bekerja pada satu *line* yang sama dan cenderung memilih diam ketika dibentak oleh atasannya.

Berdasarkan Gambar 5, terdapat enam buruh yang memilih untuk diam saat mengalami kekerasan verbal. Mereka mengaku takut untuk membela diri. "Aku *diem aja*. Rasanya badanku gemetar dan kaku," terang DI yang mengalami kekerasan verbal oleh manajer produksi.

Kekerasan dan pelecehan yang dialami oleh buruh dapat berdampak terhadap kehidupan sosial hingga kesehatan buruh. Gambar 6 menunjukkan kekerasan dan pelecehan paling banyak berdampak pada pekerjaan buruh, yakni mencapai 9 responden yang terdampak. Diikuti oleh dampak terhadap kehidupan pribadi dan kesehatan. Responden mengaku kekerasan yang mereka alami mengganggu kehidupan sehari-hari mereka.

Perasaan takut dan cemas setelah mengalami kekerasan mengakibatkan mereka menjadi mudah melamun dan sedih. Peristiwa ini mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak optimal, karena dikerjakan dalam keadaan takut dan cemas. Hal ini menandakan bahwa penggunaan unsur-unsur kekerasan pada proses produksi atau saat jam kerja, untuk meningkatkan produktivitas buruh, justru berdampak menghambat kerja buruh.

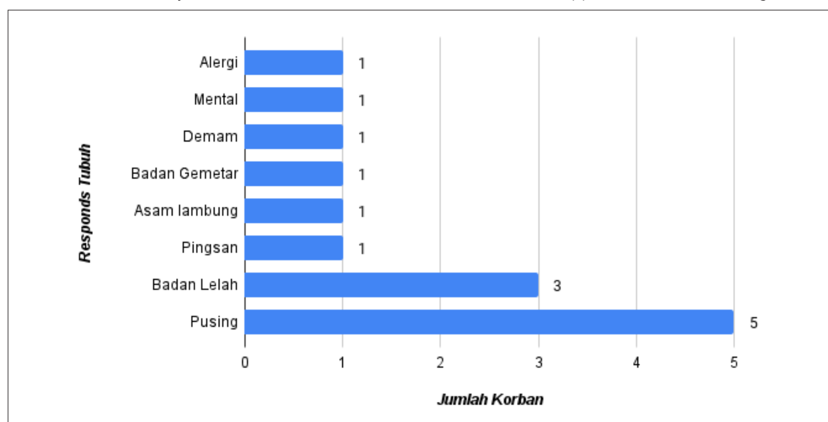
Gambar 6. Dampak Kekerasan dan Pelecehan di PT Sai Apparel Industries Grobogan



Pada Gambar 7, kekerasan di pabrik paling banyak menyebabkan sakit pusing. Selain pusing, mereka juga mengaku mengalami kelelahan secara fisik dan psikis. Beberapa responden mengaku mengalami satu atau lebih jenis penyakit setelah mengalami kekerasan. FR misalnya, setelah

mendapatkan kekerasan berupa bentakan dan diteriaki oleh supervisor, kepala FR terasa pusing dan mendadak tubuhnya gemetar selama dua hari.

Gambar 7. Penyakit Akibat Kekerasan dan Pelecehan di PT Sai Apparel Industries Grobogan



Selain FR, beberapa di antaranya juga mengaku menjadi murung dan melamun seharian setelah mengalami kekerasan verbal. "Rasanya mentalku jadi *down* karena kepikiran terus. Kerjaanku jadi buyar dan hasil jahitanku jelek", terang DI yang bekerja di *line* yang sama dengan FR. Tidak hanya DI, responden lain yaitu ZY juga mengalami reaksi tubuh setelah mengalami kekerasan. Ia mengaku mengalami asam lambung ketika berhadapan dengan *feeder* yang memakinya. Bahkan, pernah juga ZY pingsan, namun ketika ia pingsan, *feeder* yang merupakan atasannya ZY justru menertawakannya.

Selain digunakan sebagai bentuk penundukan dan kontrol dalam sistem produksi, praktik kekerasan juga digunakan sebagai upaya menghalangi buruh untuk berserikat. Di PT Sai Apparel Industries Grobogan, pihak manajemen membuat serikat tandingan yang di dalamnya adalah manajer hingga HRD sebagai pengurus. Serikat tandingan dibentuk bersamaan dengan pembentukan SP SPRING.

Mala, yang merupakan Ketua SP SPRING di PT Sai Apparel Industries Grobogan mengalami intimidasi selama membangun serikat SP SPRING. Ketika sedang mengumpulkan calon anggota untuk mendirikan serikat, salah seorang supervisor membentak Mala, “*Ngapain* kamu bikin-bikin serikat?”. Tidak sampai disitu, Mala dengan sengaja juga tidak dimasukkan ke dalam grup WhatsApp di *line* tempat ia bekerja. Ia dikucilkan dan diasingkan dari rekan kerja lainnya. Mala menduga hal ini dengan sengaja dilakukan oleh supervisornya, karena ia tahu Mala sedang mengumpulkan calon anggota untuk mendirikan serikat. Hingga kemudian serikat buruh berdiri, namun hanya sedikit buruh yang mau berteman dengan Mala dan beberapa pengurus SP SPRING.

Pengalaman lainnya juga dialami oleh RS yang merupakan salah satu pengurus SP SPRING. Di tempat *line* ia bekerja hanya sedikit buruh yang mau berteman dengannya. Supervisor hingga manajer produksi menakut-nakuti buruh lainnya agar tidak bergabung dengan SP SPRING. “Jangan masuk serikat Spring, itu serikat nakal,” tiru RS mengulangi kalimat atasannya.

Tidak berbeda dengan pengalaman RS, Mala mendapatkan hal yang serupa. Ia diabaikan oleh sesama buruh satu *line* ketika hendak bicara. Teman-temannya bersikap seolah Mala tidak ada di antara mereka. “Siapa yang mau *temenan* sama kita? Kita (pengurus dan anggota SP SPRING) dianggap virus,” tukas Mala.

Ancaman putus kontrak atau tidak perpanjang kontrak juga dialami Mala dan Erma. Mereka mengaku mendapatkan ancaman tersebut setelah kasus video viral Erma—salah satu pengurus SP SPRING, mencuat dan viral. Video yang diambil oleh Erma memperlihatkan manajer produksi yang

menghindar dari pertanyaan-pertanyaan Erma, lantaran di hari sebelumnya manajer tersebut menyebut Erma gila.

Saat manajer produksi menyebut Erma gila, pernyataan itu disampaikan oleh si manajer di hadapan para buruh lainnya. Kejadiannya bersamaan dengan Erma yang kala itu sedang membagikan formulir pendaftaran serikat. Padahal, dalam pembagian formulir Erma tidak melanggar peraturan perusahaan. Pembagian formulir pendaftaran serikat dilakukan pada saat jam pulang kerja.

Manajemen pabrik menetapkan aturan bahwa pengurus serikat buruh dilarang melakukan sosialisasi serikat selama jam kerja. Tidak terima dengan makian yang dilayangkan oleh manajer produksi, pada hari berikutnya Erma mematikan listrik di semua lini tepat pada jam pulang kerja. Tujuannya untuk menghentikan produksi karena jam molor yang terjadi hampir setiap hari dan tanpa dibayar.

Aksi Erma memancing kemarahan manajer produksi. Saat itulah Erma mulai menyalakan kamera video di ponsel genggamnya; mengarahkannya tepat di depan mata manajer produksi yang sedang naik pitam. Dalam sehari, video yang diunggah di sebuah akun TikTok, telah mendapatkan puluhan ribu likes. Bahkan, video yang semula beredar di media sosial TikTok juga menyebar pada berbagai akun dan media sosial lain, seperti Instagram dan Twitter.

Ancaman putus kontrak juga diterima oleh Mala kala memperjuangkan hak salah seorang pengurus SP SPRING yang diputus kontrak secara sepihak. Alasan pemutusan kontrak karena pengurus tersebut tidak berperilaku baik—alasan yang bagi pengurus lain adalah alasan yang dibuat-buat oleh pihak pabrik. Dalam perundingan bipartit, para pengurus SP SPRING

meminta manajemen pabrik untuk mempekerjakan kembali salah seorang pengurus yang diputus kontrak secara sepihak.[69] Namun, pihak manajemen pabrik menolak tuntutan para pengurus SP SPRING. Sebaliknya, justru Mala mendapatkan ancaman tidak diperpanjang kontrak kerja, apabila ia menolak menandatangani kesepakatan yang dibuat secara sepihak oleh manajemen pabrik.

Salah satu butir isi perjanjian yang membuat Mala enggan menandatangani, karena adanya ketentuan yang menjelaskan bahwa pengurus SP SPRING tidak bisa kembali bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan. Hal ini tentu memberatkan posisi Mala dalam mengambil keputusan. Namun, manajemen tetap bebal. Mereka menggunakan ancaman kepada Mala dan beberapa pengurus lainnya agar butir perjanjian tersebut segera ditandatangani oleh Mala. Caranya dengan mengancam tidak memperpanjang kontrak kerja Mala dan delapan pengurus lainnya. Akhirnya dengan terpaksa, karena di bawah tekanan, Mala menandatangani kesepakatan untuk menyelamatkan pengurus SP SPRING agar tidak diputus kontrak.

Sejak Mala membangun serikat buruh hingga aktif menjadi pengurus harian, ancaman berupa putus kontrak sudah seringkali ia alami baik dari tingkatan supervisor, manajer produksi, hingga *factory manager*. Ditambah Mala juga dicap sebagai buruh yang kerap melakukan perlawanan.

Membangun serikat buruh hingga menjadi ketua serikat di tingkat pabrik yang penuh kekerasan adalah tantangan yang berat. Tidak terhitung berapa kali Mala mengalami intimidasi. Ia mengaku mengalami intimidasi hampir setiap hari.

Suatu hari Mala pernah mengalami kecelakaan saat

69 Lihat *Model Pemberangusan Serikat Buruh di PT Sai Apparel Industries Grobogan* dalam kumpulan tulisan ini.

berangkat kerja. Dua hari Mala izin untuk tidak bekerja dengan total istirahat tiga hari termasuk hari Minggu. Saat bekerja di hari Senin, dengan kondisi kaki yang masih belum sembuh Mala justru dimarahi oleh supervisor. "QC (*quality control*) kok kerjanya duduk terus," ucap Mala menirukan perkataan supervisor saat menceritakan kejadian yang ia alami.

"Sumpek kerja *kayak gitu*. Kenapa kita sakit *tetep* diperlakukan *kayak gitu*," imbuh Mala mempertanyakan sikap supervisor yang kejam terhadap dirinya dan buruh yang sedang sakit. Tekanan-tekanan dari supervisor hingga manajer seringkali membuat Mala merasa lelah secara mental dan sedih. Bahkan, beberapa kali Mala tidak kuasa membendung air matanya saat ia mendapat kekerasan verbal. "Salah saya apa? Kenapa saya diperlakukan seperti ini?" Ucap Mala sambil terisak saat manajer memarahinya. Tidak ada jawaban atas pertanyaannya, hanya bentakan yang diterima oleh Mala.

Bentuk intimidasi lain yang sering dialami oleh buruh PT Sai Apparel industries Grobogan adalah mutasi. Mala mengalami mutasi lebih dari lima kali. Tidak hanya mutasi lintas *line*, Mala juga dimutasi lintas departemen yang berbeda, seperti *sewing* hingga *cutting*. Bahkan untuk memutasi Mala, supervisor *line* tega membuat tuduhan pencurian terhadap Mala.

"Spv (supervisor) *gak* suka aku bantah, kalau dikasih target aku bantah (tolak). Aku pulang pas jam pulang, *gak* ikut molor. Pernah dulu ada barang hilang, karena Spv-nya gak suka sama aku akhirnya aku yang dituduh mencuri. Temenku sampai nangis. Tapi aku tetep dimutasi. Setelah dimutasi, ternyata barang yang hilang ketemu di belakang," terang Mala.

Mutasi dilakukan tanpa melihat kondisi buruh. Bahkan, terkesan dilakukan dengan sembrono, seperti halnya yang

dialami oleh AT. Semula ia bekerja di departemen *sewing*, setelah itu ia dipindahkan ke bagian *helper*. AT mengaku kinerjanya baik selama ia bekerja di departemen *sewing*. Sementara, ia tidak mengetahui alasan mengapa ia dipindahkan ke bagian yang tidak ia kuasai.

Tabel 6. Ancaman dan Intimidasi di PT Sai Apparel Industries Grobogan

No	Bentuk Intimidasi dan Ancaman	Jumlah Korban	Penyebab Intimidasi dan Ancaman	Pelaku
1.	Putus Kontrak	5	1. menuntut pembayaran upah lembur 2. menuntut hak pengurus serikat 3. Tidak memenuhi target 4. menolak mutasi	*Feeder*, Supervisor, Manajer Produksi, *General Manager*
2.	Mutasi	6	1. Menolak jam kerja panjang 2. Tidak memenuhi target 3. Membela diri ketika dimarahi atasan	*Feeder*, Supervisor, Manajer produksi
3.	Demosi	1	Menolak jam kerja panjang	Manajer Produksi
4.	Ancaman pembunuhan dan kekerasan fisik	2	Membela diri ketika dimaki saat bekerja	*Feeder*
5.	Tidak diberi pekerjaan	1	Tidak memenuhi target	Manajer Produksi
6.	Tidak boleh pulang	1	Tidak memenuhi target	*Feeder*

Di sisi lain, posisi bekerja di bagian *helper* berbeda dengan di bagian sebelumnya. Di *helper* AT harus bekerja dengan posisi tubuh berdiri. Posisi kerja dengan tubuh berdiri membuat AT mudah mengalami kelelahan. Sehingga, beberapa kali kesempatan ia sengaja mengambil kursi untuk duduk. Namun, justru ia mendapatkan teguran dan kursi tersebut ditarik paksa oleh atasan manajer produksi. Meskipun kursi diambil oleh

atasan kerjanya, AT tidak peduli. Ia tetap kembali mengambil kursi untuk bekerja, walaupun manajer produksi kembali mengambil kursi tersebut berkali-kali juga. Begitu seterusnya hingga membuat manajer produksi marah.

Saat berdebat dengan manajer produksi, AT kemudian menjelaskan alasannya "Aku bilang ke manajer, saya ini awalnya kerja di *sewing*. Saya mahirnya *ya* di bagian jahit bukan *helper*. Baru manajernya marahin *feeder*. Kenapa kok orang *sewing* dipindahkan ke *helper*? Akhirnya saya dipindahkan kembali ke sewing," terang AT.

Selain kasus mutasi, pendisiplinan dalam bentuk praktik demosi juga menimpa Erma. Ia mengalami penurunan jabatan karena dianggap menolak jam molor tanpa upah sewaktu Erma menjabat sebagai *feeder*. Ia mengaku sering meminta operator-operator di *line*-nya untuk pulang tepat waktu. Tindakan Erma tidak disukai oleh manajer operator. Kekesalan manajer semakin lengkap kala diketahui Erma resmi bergabung dalam kepengurusan SP SPRING. Karena sikapnya yang berani, Erma mengalami demosi. Ia diturunkan jabatan dari *feeder* menjadi operator *finishing*.

Tindakan manajer hingga supervisor di pabrik yang menggunakan relasi kuasa untuk melakukan ancaman dan intimidasi merupakan salah satu bentuk dari kekerasan di dalam pabrik. Praktik kekerasan ini tidak hanya untuk mereka yang berani melawan dan berserikat. Buruh-buruh yang tidak mematuhi perintah manajemen pabrik juga mengalami ancaman dan intimidasi. Meskipun, sejauh ini buruh yang tidak mampu memenuhi target dan mendapatkan ancaman tersebut tidak benar-benar dimutasi atau diputus kontrak—dengan syarat buruh tersebut tidak melawan saat dimarahi—seperti yang

dialami oleh ZN. Ia diancam putus kontrak karena tidak mampu memenuhi jumlah target produksi. Begitu juga dengan AR yang diancam dimutasi karena tidak mampu memenuhi target.

Tampak praktik mutasi menjadi salah satu yang menakutkan buruh. Hal ini memunculkan pertanyaan kenapa mutasi begitu menakutkan? Ketika kami bertanya kepada FR, DI, dan RK, mereka serempak menjawab takut untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan tidak memiliki teman. Bagi mereka, dipindahkan ke tempat yang baru sama saja dengan beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Kehilangan *peer group* atau teman selama bekerja, beradaptasi dengan atmosfer kerja baru, dan yang paling mengerikan bagi mereka adalah mendapatkan atasan yang lebih kejam, serta lingkungan kerja yang lebih buruk dari tempat kerja sebelumnya. Bayang-bayang ketakutan itulah yang menjadikan buruh-buruh memilih patuh. Mutasi akhirnya menjadi salah satu alat kontrol dan pendisiplinan oleh pabrik.

Buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan juga menghadapi isu kekerasan fisik. Sebanyak empat responden mengalami kekerasan fisik seperti ditempeleng hingga didorong. Kejadian tersebut mereka alami saat bekerja. WY mengaku pernah didorong oleh salah seorang QC agar bekerja lebih cepat. Selain itu, beberapa responden menceritakan kepada kami, bahwa mereka pernah melihat atau mendengar salah seorang staf admin hingga *feeder* yang mengalami kekerasan fisik. Dari dilempar buku hingga ditempeleng kepala.

Selain ancaman, intimidasi, dan kekerasan fisik untuk menundukkan buruh, cara lain yang sering dilakukan oleh manajer dan supervisor adalah melakukan kekerasan psikologis. Mala mengaku pernah dilempari buku oleh salah

seorang manajemen produksi. Serupa dengan Mala, WY yang juga yang merupakan responden kami pernah mengalami kekerasan psikologis. Tepatnya, sewaktu ia sedang bekerja tiba-tiba meja kerjanya digebrak oleh salah seorang manajer produksi. Si manajer bermaksud menekan WY agar bekerja lebih cepat. Menurut seluruh responden kami, selama mereka bekerja tindakan manajer produksi membanting kursi di hadapan buruh, pada bagian departemen *sewing*, merupakan kejadian yang sudah sering dilakukan.

Pelecehan Seksual

Ada banyak cara pabrik melakukan pendisiplinan dan kontrol terhadap buruh. Salah satunya dengan tindakan pelecehan seksual. PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan pabrik industri garmen dengan buruh yang hampir 90 persen adalah perempuan. Mereka rentan mengalami tindak kekerasan dan pelecehan berbasis gender. MS, salah seorang buruh perempuan di PT Sai Apparel Industries Grobogan menyebut pernah disentuh bagian pundak dengan posisi hampir memeluk sembari dibisikkan kalimat "*Good morning*" oleh salah seorang manajer produksi. Ia kaget, badannya seketika membeku. Setelah kejadian pelecehan oleh manajer mekanik, pelaku sering menatap MS dengan tatapan genit. Bahkan, ketika kaki MS terkilir saat bekerja, manajer produksi tanpa persetujuan MS, menyentuh bagian kaki MS. Dengan sigap MS menarik kakinya dan menolak disentuh oleh manajer mekanik. Kehadiran manajer mekanik di sekitar MS membuat ia tidak nyaman.

Beberapa buruh bahkan tidak menyadari bahwa tindakan yang mereka alami merupakan bentuk pelecehan. KS salah

satunya. Saat awal bekerja di pabrik salah seorang manajer produksi menyentuh tangannya dengan dalih hendak mengajarkan KS menjahit. KS mengaku risih namun tidak dapat menolak karena takut. Adanya sistem kekuasaan yang hierarkis menyebabkan buruh-buruh perempuan lebih memilih diam saat mengalami pelecehan dan kekerasan berbasis gender.

Pada Gambar 5, terdapat empat kasus buruh berani membela diri saat mengalami pelecehan fisik. Sementara, juga ada empat kasus buruh yang memilih untuk diam. Dua kasus buruh yang berani membela diri terjadi ketika pelakunya adalah sesama buruh dengan jabatan yang sama atau lebih rendah. Sedangkan, pada kasus korban yang memilih diam, sebagian besar pelakunya memiliki jabatan manajer atau jabatan lebih tinggi dari operator.

Pada kasus Mala dan GB misalnya, kedua orang tersebut berani menegur pelecehan fisik yang mereka alami. Pelaku keduanya merupakan sesama rekan buruh di pabrik. Kasus ini menjelaskan, bahwa pelecehan tidak hanya terjadi karena adanya hierarki kekuasaan dalam struktur pabrik. Namun, sesama buruh dengan tingkat jabatan yang sama, juga melakukan tindak pelecehan. Yang membedakan praktik tersebut dilakukan kepada gender yang dianggap lebih rendah secara konstruksi sosial, seperti halnya kasus Mala. Ia mengaku pernah mengalami pelecehan yang dilakukan oleh buruh bagian mekanik. Saat itu ia sedang bekerja, salah seorang buruh mekanik dengan sengaja menepuk pantat Mala menggunakan tongkat. Sontak Mala menegur dengan keras perbuatan buruh mekanik tersebut. "*Gak* cuma aku yang *digituin*. Dia memang terkenal suka *gitu* (melecehkan buruh perempuan)," terang Mala.

Selain pelecehan secara fisik, beberapa responden juga mengaku pernah diajak berkencan oleh manajer mereka. Meskipun semua responden mengaku tidak ada ancaman yang diungkapkan secara tersurat, namun adanya relasi kuasa dalam ajakan kencan sudah menjadi bentuk ancaman tersendiri bagi buruh. Perasaan takut dan khawatir ketika menolak ajakan kencan tetap mereka rasakan. Penolakan harus diungkapkan secara hati-hati agar tidak menyakiti perasaan atasan yang cabul. Pelecehan menjadi salah satu bentuk kontrol dan pemanfaatan oleh mereka yang memiliki posisi hierarki yang lebih tinggi untuk memenuhi hasrat seksual mereka.

Perampasan Hak Maternitas dan Kesehatan Reproduksi

Kekerasan di dalam pabrik juga terwujud dalam bentuk perampasan hak-hak buruh perempuan di tempat kerja. Sebagian besar buruh perempuan yang bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan, mengaku tidak mendapatkan hak-hak dasar maternitas dan kesehatan reproduksi. Sembilan responden mengaku tidak pernah bisa mengakses cuti haid.

Suatu ketika Erma pernah mengalami nyeri haid yang membuat dia tidak mampu bekerja. Saat meminta izin untuk beristirahat, supervisor justru tidak mengizinkan dengan dalih “Semua juga sama-sama sakit tapi tetap bekerja”. Erma terpaksa melanjutkan kerja sembari menahan nyeri haid. Sesekali ia juga harus jongkok untuk meredam rasa nyeri akibat haid di perutnya. Pengalaman yang sama dengan Erma, dirasakan oleh Mala dan DH. Keduanya pernah mengalami nyeri haid saat bekerja dan hanya diperbolehkan minum obat oleh supervisor dan kembali melanjutkan pekerjaan.

Perampasan hak berupa cuti haid bukan tidak pernah

dirundingkan oleh para pengurus SP SPRING. Salah seorang pengurus serikat buruh bernama LN pernah mengusulkan pemenuhan hak cuti haid. Namun, saat LN mengajukan pemenuhan hak cuti haid dalam perundingan bipartit, *General Manager* dengan tegas mengatakan, tidak ada cuti haid untuk buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan. "Semua sama-sama sakit," ucap si *General Manager*. Barangkali ucapan dari *General Manager* tersebut sudah menjadi titah yang dipatuhi oleh seluruh struktur di bawahnya.

Kalimat tidak adanya cuti haid yang dilontarkan oleh *General Manager*, yang termasuk dalam struktur tinggi di pabrik, merupakan bentuk peraturan tidak tertulis di pabrik. Artinya, regulasi pabrik sendiri sudah melanggar peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 menerangkan, buruh perempuan yang mengajukan izin cuti haid kepada perusahaan tidak diwajibkan bekerja selama satu sampai dua hari pada waktu haid.

Selain cuti haid, hak buruh yang dilanggar oleh pabrik adalah cuti melahirkan. Buruh perempuan yang hamil dipaksa mengajukan pengunduran diri (*resign*) atau dipotong masa kontraknya, seperti cerita RS. Ia menyaksikan sebanyak tiga orang temannya yang sedang hamil dipaksa *resign*. Jika mereka ingin diperpanjang kontrak maka kontrak yang diperbarui dibatasi hanya sampai satu bulan sebelum HPL (Hari Perhitungan Lahir). "Misal dia kehamilannya *udah* enam bulan pas kontraknya habis, nanti dia boleh perpanjang kontrak tapi cuma dua bulan," terang RS.

Selain putus kontrak, selama bekerja, buruh hamil juga tidak mendapatkan hak maternitas. Buruh hamil tetap dipaksa untuk

mengikuti jam molor. DW mengaku salah satu temannya yang hamil harus mengikuti jam molor tanpa upah sampai dua jam. Bahkan, terkadang buruh hamil yang sedang mengikuti jam molor baru bisa pulang lebih awal dari teman-temannya jika tanpa meminta izin supervisor.

Jam kerja panjang juga menjadi bentuk perampasan hak maternitas terhadap buruh perempuan di PT Sai Apparel Industries Grobogan. Dalam satu pertemuan kami bersama serikat buruh SPRING, AT salah seorang pengurus SP SPRING mengaku pernah mendengar cerita seorang *helper* yang keguguran ketika sedang bekerja *shift* malam. Saat itu, *helper* yang sedang bekerja dengan posisi berdiri tidak menyadari ada darah yang mengalir deras di kakinya hingga membanjiri lantai. Ia kemudian diantar pulang ke rumah oleh ambulans milik perusahaan. Awalnya ia mengira itu adalah darah haid. Namun setelah mendatangi rumah sakit darah tersebut ternyata adalah darah janin yang keguguran. Buruh tersebut akhirnya harus dikuret untuk mengeluarkan janin yang ada di kandungannya. Kondisi kerja buruh *helper* yang harus berdiri selama total delapan jam atau lebih ketika bekerja, serta *shift* pada malam hari membahayakan kesehatan dan keselamatan ibu dan bayi.

Rantai Kekerasan untuk Mengalirkan dan Mengakumulasi Kapital

Di bagian atas kita telah membahas bagaimana kekerasan dan pelecehan berbasis gender menjadi alat kontrol dan pendisiplinan buruh. Selanjutnya kita akan membahas pertanyaan selanjutnya mengenai kenapa pabrik "perlu" melakukan kontrol terhadap buruh melalui kekerasan? Bagaimana kekerasan dan pelecehan berbasis gender dikatakan

sebagai kekerasan yang sistemik?

Kerja paksa dalam bentuk jam molor di PT Sai Apparel Industries Grobogan mensyaratkan, sekaligus melanggengkan kekerasan dan eksploitasi terhadap buruh. Kekerasan diciptakan untuk menebar ketakutan kepada para buruh. Sehingga, buruh yang takut dan terancam akan lebih mudah dikontrol dan patuh. Buruh yang patuh akan memenuhi rencana dan keinginan manajemen. Kekerasan di dalam pabrik merupakan rangkaian praktik yang dilakukan secara sistemik. Arruzza et al (2019) menjelaskan kekerasan berbasis gender tidak berdiri sendiri, ia mengakar kuat dalam tatanan masyarakat yang menghubungkan subordinasi perempuan dengan genderisasi kerja (diskriminasi kerja berdasarkan gender) dan dinamika akumulasi modal. Sehingga, praktik-praktik kekerasan akan selalu melekat di dalam proses produksi.

Dalam kasus Mala, Erma, ZY, dan buruh-buruh lain yang berani membela diri dan menolak ketidakadilan maka mereka akan semakin ditekan dan diintimidasi. Manajemen pabrik menyebut mereka sebagai “virus” dan mengucilkan mereka dari buruh-buruh lain. Cara tersebut membuat mereka dikucilkan dari pertemanan di dalam pabrik. Manajemen pabrik takut terhadap keberanian buruh yang akan menular pada buruh lain. Bagi pabrik, keberanian buruh dalam menghadapi ketidakadilan yang mereka alami mengganggu proses akumulasi kapital.

Untuk mencapai produktivitas tinggi—yang nilainya hampir tidak masuk akal—pabrik melakukan kekerasan terhadap buruh agar mampu mencapai nilai target yang diinginkan. Target yang dipatok oleh pabrik hampir tidak pernah dapat dipenuhi oleh buruh meskipun harus dikerjakan

hingga molor. “Targetnya 900, tapi kita gak pernah (mencapai) target. Paling kita mampunya sampe 700-800 aja,” ujar RS.

Jumlah target seringkali menjadi ancaman bagi buruh. ZY yang bekerja di bagian *sewing* mengaku harus menambah jam kerjanya, apabila target tidak terpenuhi. Tidak terpenuhinya target produksi seringkali menjadi alasan jam molor tanpa diupah. Sebanyak enam belas responden mengaku akan dimarahi ketika tidak mampu mencapai target; mengalami jam molor tanpa diupah.

Pabrik memaksimalkan keuntungan dengan menggunakan kekerasan, politik upah murah, dan jam molor yang tidak dibayarkan. Erma mengaku, selama ia bekerja di bagian *finishing*, jika tidak memenuhi target maka target pekerjaan akan ditambah menjadi 50 potong. Untuk memenuhi target tambahan tersebut, konsekuensinya ia harus bekerja ekstra. Namun, yang lebih mengherankan, jika buruh mampu memenuhi target maka target produksi akan ditambah menjadi 100 potong. Artinya, jam kerja molor akan terus terjadi, meskipun buruh memenuhi target.

Tingkat kekerasan semakin tinggi ketika memasuki hari kerja yang bertepatan dengan jadwal pengiriman barang atau yang dikenal dengan istilah “jam ekspor”. Di PT Sai Apparel Industries Grobogan, hari ekspor terjadi setiap minggu di hari Selasa. Pada waktu itulah, para buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan mengaku sering mengalami kekerasan. DW mengaku pada hari Selasa tingkat kekerasan lebih tinggi dibandingkan hari-hari lainnya. Pada hari Selasa, ia mengalami lebih banyak kekerasan verbal dan mental oleh manajer produksi karena barang yang sedang diproduksi menumpuk di meja kerja DW.

…………………………………………………………………………………….

"Aku dimarahi karena barangnya *kompal*.[70] 'Kenapa lama?! udah gak usah kerja lagi kamu!' dia bilang gitu sambil narik bahan yang lagi aku jahit," terang DW. Ia mengaku sampai menangis, karena mendapatkan perlakuan kasar dari manajer produksi. Target yang tinggi, bahkan seringkali dianggap tidak masuk akal oleh buruh operator dan tekanan dari *brand* untuk dapat mencapai target pada waktu yang singkat menyebabkan kekerasan di pabrik semakin meningkat. Kebutuhan pabrik untuk mencapai target dibebankan kepada buruh operator.

RS mengaku pernah didorong oleh QC agar bekerja lebih cepat. "Pundakku didorong sama QC katanya suruh, 'ayo cepat!' Tapi saya maafkan karena setelah itu orangnya baik lagi," ujar RS. Apa yang dirasakan RS acap kali menjadi normalisasi kekerasan di pabrik.

Lebih dari empat responden lainnya, sepeti Mala, DW, ZY, serta beberapa responden lain mengatakan hal yang sama. "Pak manajer produksi *asline* baik, tapi *yo* kadang galak kalau lagi kerja". Tanggung jawab pencapaian target yang dibebankan kepada buruh operator menjadikan buruh operator memaklumi kekerasan yang mereka alami. Arruza et al (2019) menjelaskan bahwa pemanfaatan dan manipulasi melalui kekerasan dan pelecehan berbasis gender digunakan sebagai alat kontrol di tempat kerja yang dilakukan kepada mereka yang memiliki kuasa. Buruh operator hanya berpikir bagaimana mereka bisa memenuhi target sesuai yang diperintahkan akibat permintaan *brand*. Sehingga, kekerasan pada jam ekspor seringkali dianggap hal lumrah. Tanpa mereka tahu bahwa semua ini hanya untuk proses akumulasi dan mengalirkan kapital yang mengeksploitasi mereka.

70 *Kompal*, atau dalam bahasa Inggris *compile* adalah istilah untuk barang yang dikerjakan secara bergilir tertahan di satu tempat dan akhirnya menumpuk

Kekerasan sistemik terjadi secara hierarkis: dilakukan oleh struktur atas pada struktur di bawahnya. Kekerasan tidak terjadi secara kebetulan. Pabrik dibentuk berdasarkan spesifikasi norma patriarki yang melekat pada masyarakat kapitalistik (Arruza et al, 2019; Mezzadri 2016).

Reproduksi norma patriarki dalam pabrik, menurut Mezzadri (2016), salah satunya adalah struktur supervisor dipegang oleh laki-laki. Meski hal ini tidak relevan di industri garmen Indonesia, di mana supervisor PT Sai Apparel Industries Grobogan sebagian besar perempuan, namun angka kasus kekerasan yang dilakukan oleh supervisor tetap tinggi. Perempuan yang memiliki struktur lebih tinggi juga bisa melakukan kekerasan terhadap buruh perempuan. Lalu bagaimana norma patriarki direproduksi di PT Sai Apparel Industries Grobogan?

Kenyataannya, supervisor tidak terbebas dari kekerasan. Supervisor perempuan menjadi sasaran kekerasan manajer yang seluruhnya dipegang oleh laki-laki. Kekerasan yang dialami oleh supervisor memaksa mereka untuk melakukan kekerasan yang sama terhadap buruh operator. Sayangnya, dalam penelitian kami yang terbatas tidak terdapat supervisor sebagai responden.

Cerita kekerasan yang dialami supervisor banyak kami dengar dari pengakuan buruh operator yang pernah mendengar atau melihat langsung kekerasan terhadap supervisor. Dipukul, dilempar buku, hingga dimaki-maki. Jumlah target selain dibebankan kepada buruh operator produksi, juga dibebankan kepada supervisor. DW bahkan mengaku *feeder* di *line*-nya harus ikut mengerjakan kerja produksi demi memenuhi jumlah target yang ditentukan. Kekerasan yang terjadi di pabrik juga

banyak dipengaruhi oleh tekanan dari struktur teratas—yang paling memiliki kepentingan yakni pemilik modal.

Kontrol dan pendisiplinan oleh pabrik melalui kekerasan dan pelecehan berbasis gender pada akhirnya merupakan kekerasan sistematis yang ditujukan untuk mengakumulasi modal di pabrik pemasok dan mengalirkan keuntungan ke *brand*. Pabrik dengan sengaja melakukan pembiaran terhadap kekerasan dan pelecehan dengan tidak memberi sanksi tegas terhadap pelaku. Pabrik justru secara terang-terangan melakukan intimidasi terhadap korban kekerasan melalui ancaman mutasi hingga putus kontrak. Memberangus serikat dan penundukan terhadap buruh yang berani melawan ketidakadilan menjadi salah satu cara agar kontrol terhadap buruh tetap dapat dilanggengkan. Kekerasan juga dilakukan melalui perampasan hak-hak perempuan dan kerja paksa tanpa diupah. Maka dapat dikatakan, waktu kerja itu sendiri adalah kekerasan.

Referensi

Arruzza, et al. *Feminism for the 99%: A Manifesto*. Verso. London-New York. 2019.

Mezzadri, Alessandra. 2016. Class, gender and the sweatshop: on the nexus between labour commodification and exploitation. *Journal of Third World Quarterly*, 37:10, 1877-1900.

……………………………………………………………………………………..

BAGIAN IV

Kejahatan Kriminal Berencana PT Sai Apparel Industries Grobogan: Empat Model Pencurian Upah

Syaukani Ichsan

Bagian ini akan menunjukkan model-model pencurian upah yang dipraktikkan oleh manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan. Sumber data yang digunakan terdiri dari dua bentuk. *Pertama*, melalui penggalian data secara tatap muka dengan teknik wawancara mendalam dan kelompok diskusi terfokus (FGD). *Kedua*, melalui sumber sekunder, yakni berupa slip gaji para buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan yang bekerja di bagian penjahitan (*sewing*) dan *finishing*.

Sebanyak 320 slip gaji telah dikumpulkan dari 48 buruh yang bekerja di bagian *sewing* dan satu buruh yang bekerja di bagian *finishing*. Jadi, total slip gaji yang terkumpul berasal dari 49 orang buruh. Rentang waktu slip gaji yang tercatatkan dimulai dari 1 Januari 2022 hingga 28 Februari 2023; atau selama empat belas bulan. Namun, dari seluruh slip gaji yang terkumpul tidak seluruh rentang waktu tercatat. Dikarenakan ketersediaan data slip gaji yang dimiliki oleh para responden. Tetapi, ketidaklengkapan rentang waktu cukup menunjukkan model-model kerja paksa yang berlangsung.

Validitas temuan fakta mampu ditunjukkan dengan

menerapkan teknik triangulasi untuk menemukan kesamaan pola jam pulang kerja pada seluruh dokumen slip gaji responden. Pencatatan jam pulang kerja merujuk kepada kelebihan waktu kerja yang tertera di slip gaji setiap responden atau yang disebut sebagai jam molor.

Slip gaji buruh merupakan sumber informasi penting untuk menunjukan jam molor yang dialami oleh para buruh. Terdapat beberapa informasi di dalam slip gaji: *Pertama*, jam pulang kerja para buruh; *Kedua*, hari libur mingguan seperti hari minggu, hari libur nasional, dan alpa atau ketidakhadiran buruh; *Ketiga*, jam lembur dan uang lembur; *Keempat*, potongan gaji; *Kelima*, nilai gaji pokok; *Keenam*, potongan pajak, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan iuran serikat pekerja (*check off system*/COS); serta informasi lainnya, seperti yang ditunjukan pada Gambar 8.

Untuk memeriksa praktik kerja paksa pada tulisan ini, saya menggunakan aplikasi Microsoft Excel dengan cara membuat tabel matriks yang berisi beberapa kolom: nama, bagian, dan periode hari kerja setiap responden selama 14 bulan (sejak Januari 2022 - Februari 2023). Setelah matriks tabel terbentuk, tahap selanjutnya adalah dengan memasukan nilai kelebihan jam kerja buruh. Sebagai contoh, jam pulang buruh secara normal pada Senin sampai Jumat adalah pukul 15:00 WIB, namun slip gaji menunjukkan pada hari Selasa buruh pulang jam 17:00 WIB maka data yang dicatat adalah sebesar 120 menit atau setara dengan 2 jam.

Contoh lainnya adalah dengan hari kerja selain Senin sampai Jumat, yakni di hari Sabtu. Pada Sabtu jam pulang kerja bagi buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan, khususnya di bagian produksi *sewing* adalah pukul 12:00 WIB. Namun, slip gaji yang tercatat pada Sabtu adalah 13:30 WIB. Dengan begitu,

data yang tercatat sebagai bentuk jam molor sebesar 90 menit.

Selain jam kerja pulang para buruh, pemeriksaan dilakukan pula terhadap total jam lembur (kotak merah nomor 5) dan upah lembur (kotak merah nomor 4).

Gambar 8. Slip gaji buruh jabatan operator pada bagian *sewing*

Penjelasan pada Gambar 8. Pada kotak merah nomor 1 merupakan informasi yang memuat periode (Per), bulan dan tahun. Bagian ini merupakan informasi tentang keterangan waktu penerimaan gaji para buruh. Nomor 2 merupakan posisi line produksi pada bagian tempat buruh bekerja. Nomor 4 merupakan upah lembur yang diterima. Nomor 5 merupakan penjumlahan atau akumulasi jam lembur buruh. Terakhir, nomor 6 merupakan keterangan waktu pulang kerja buruh. Di slip gaji terdapat huruf H artinya *holiday* atau hari libur nasional. Selain terdapat keterangan H, pada nomor 6 juga terdapat informasi yang tertulis *none*. Keterangan *none* merupakan hari libur mingguan atau di hari Minggu. Pada hari tersebut merupakan waktu libur buruh. Sebab, Buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan bekerja dalam waktu 6 hari dari Senin hingga Sabtu.

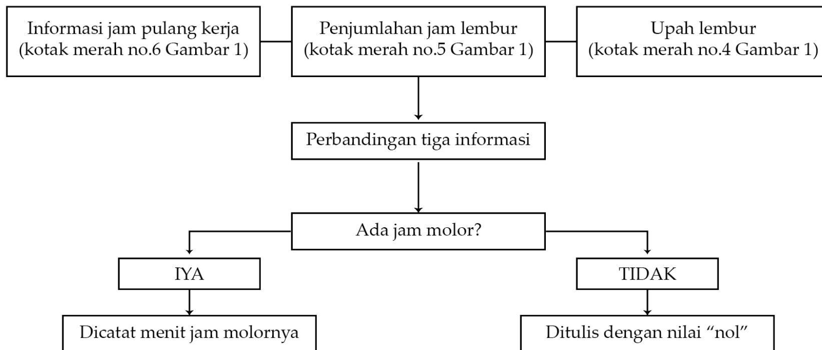
Metode Verifikasi Pencatatan Jam Molor

Terdapat dua informasi lainnya yang menjadi prasyarat keputusan untuk pencatatan jam kerja molor. *Pertama*, dengan memeriksa akumulasi jam molor yang tertera di dokumen slip gaji masing-masing responden. *Kedua*, dengan melihat nominal uang lembur.

Setelah memeriksa jam pulang kerja buruh, tahap kedua adalah dengan memeriksa nilai jam lembur pada slip gaji mereka masing-masing. Model pencatatan jam lembur pada pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan dapat dilihat pada slip gaji buruh. Letak pencatatan jam lembur berada di bagian bawah setelah keterangan "Jumlah Bersih" atau nilai uang yang diterima buruh setelah semua potongan.

Nilai akumulasi jam lembur tertulis di samping baris keterangan "Jam Lembur (1,5x/2x/3x/4x): 0/0/0/0". Berdasar keterangan tersebut, apabila terjadi jam lembur maka nilai pada keterangan "0/0/0/0" akan berubah dan tercatat pada slip gaji buruh. Sebaliknya, apabila tidak tercatat oleh manajemen perusahaan maka nilainya akan nol.

Apabila jam pulang kerja molor menunjukkan kelebihan waktu kerja, sementara keterangan nilai jam tetap "0" (nol), hal itu telah memenuhi syarat tahap kedua pemeriksaan. Dengan begitu, proses pemeriksaan dilakukan pada tahap *ketiga*, yaitu memeriksa apakah nilai uang lembur buruh tersebut keluar atau tidak. Jika, nilai uang lembur buruh juga tidak keluar maka keputusan untuk proses input atau pencatatan data dapat dilakukan pada hari kerja tersebut. Ketiga tahapan ini merupakan proses membandingkan informasi. Perbandingan informasi dari setiap slip gaji masing-masing responden sesuai dengan periode tanggal, bulan dan tahun.



Gambar 9. Proses pencatatan jam molor.

Model-model Pencurian Upah

Metode pencatatan jam molor dengan sumber sekunder slip gaji, alhasil menciptakan empat model pencurian upah. *Model pertama*, pada momen hari libur nasional, manajemen pabrik mengalpakan para buruh di semua *line sewing* dengan disertai pemotongan upah. Karena hari libur nasional buruh dialpakan maka upah buruh dipotong.

Model kedua, pada rentang periode pengamatan (Januari 2022 - Februari 2023) para buruh juga mengalami jam molor dengan upah yang tidak dibayarkan. *Model ketiga*, manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Pernyataan ini ditemukan pada kasus pembayaran upah lembur di bulan Januari 2023. *Model keempat*, para buruh dipaksa melakukan *check roll* (presensi pulang kerja), setelah itu mereka dipaksa untuk bekerja kembali. Berikut ini adalah penjelasan empat model pencurian upah di atas:

Model pencurian upah pertama. Manajemen pabrik melakukan

praktik alpa kepada buruh di hari libur nasional Idulfitri dan Natal, dengan disertai pemotongan upah. Di kasus libur nasional Idulfitri misalnya, para buruh diminta untuk bekerja pada 29 April 2022, dan dialpakan pada 30 April 2022, serta 4 Mei 2022 sampai dengan 7 Mei 2022 (Lihat: Lampiran 1). Sedangkan, bila diamati setiap butir penjelasan pada Lampiran 1, tidak ada kalimat yang menerangkan para buruh dipotong gaji karena tidak masuk kerja pada hari raya Idulfitri atau cuti bersama. Adapun estimasi kerugian buruh dari praktik pemotongan upah selama lima hari kerja ketika hari cuti bersama, yakni sebesar Rp 18.546.990 untuk 49 orang. Total estimasi penghitungan ini hanya kepada 49 orang. Sementara, kasus pemotongan upah (*no work no pay*) dilakukan kepada ribuan buruh lainnya. Sehingga, estimasi kerugian jauh lebih besar.[71]

Padahal dalam Keputusan Bersama Empat Menteri Nomor 678 dan Nomor 2 Tahun 2022, telah ditetapkan 29 April 2022 dan 4 Mei 2022 sampai dengan 6 Mei 2022, sebagai hari cuti bersama.[72] Ketentuan hukum yang mengatur tentang buruh tidak wajib bekerja pada hari libur nasional diatur dalam Pasal 85 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kendati pada Ayat 1 dikatakan tidak wajib, tapi dalam Ayat 2 dan 3, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi ruang kepada buruh dan pengusaha untuk menjalankan proses produksi. Tentu dengan syarat yang harus dipenuhi, yaitu

---

71 Upah buruh per hari sebesar Rp 75.702. Sementara, terdapat 6 hari raya atau cuti bersama, yang mana para buruh dialpakan dan upah mereka dipotong, sehingga penghitungannya adalah upah perhari dikalikan dengan enam hari raya atau cuti bersama, yaitu: Rp 75.702 x 5 hari = Rp 378.510. Hasil tersebut kemudian dikalian kepada 49 orang lainnya. Hasilnya adalah Rp 18.546.990 (Rp 378.510 x 49 orang = Rp 18.546.990).

72 Jdih.kemenaker.go.id. *Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Ketenagakerjaan, Menteri Pendayaguna Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 678 dan Nomor 2 Tahun 2022*. Tersedia: https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2022SKB_Libnas.pdf, diakses pada 20 Maret 2023.

dengan adanya kesepakatan dari buruh itu sendiri dan dibayar dengan ketentuan jam lembur pada hari libur.

Sementara, pada kasus 29 April 2022, para buruh dipaksa bekerja karena mereka tidak pernah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Terlebih lagi, mereka bekerja dalam upah jam kerja normal. Bukan dalam penghitungan upah jam kerja lembur. Praktik ini merupakan salah satu bentuk pelanggaran yang dikategorikan tindak pidana pelanggaran yang diancam sanksi penjara maksimal 12 tahun dan denda maksimal Rp100 juta.[73] Berbeda dengan 29 April 2022, pada 30 April 2022 dan 7 Mei 2022, manajemen melakukan alpa dan pemotongan upah tanpa alasan yang jelas. Besar kemungkinan pada rentang hari tersebut, manajemen pabrik melakukan pemotongan upah dikarenakan sebagai rangkaian hari libur nasional.

Melakukan alpa pada hari libur nasional juga terjadi pada hari raya Natal. Kasus ini terjadi pada 26 Desember 2022 (Lihat: Lampiran 2). Kepala *Human Resource Development* (HRD) bernama Wiji Utomo dan Chanchal Gupta selaku Manajer umum, menerbitkan instruksi pengumuman yang berisi pernyataan meliburkan semua buruh dengan status hubungan kerja kontrak (PKWT) yang disertai pemotongan upah. Surat tersebut juga dibubuhi tanda tangan sebagai bentuk penyepakatan oleh ketua serikat KSPS bernama Muhammad Ali Nurudin. Jelas, pengambilan keputusan untuk melakukan pemotongan gaji dilakukan tanpa melibatkan aspirasi semua buruh. Dengan dukungan memo sebagai barang bukti pelanggaran tindak pidana ketenagakerjaan, kasus pemotongan

73 Pasal 187 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi: "... dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

upah dan pemaksaan kerja di hari libur nasional terjadi untuk seluruh buruh yang bekerja di PT Sai Apparel Industries Grobogan.

Tabel 7. Kriteria jam molor tahun 2022

NO	KATEGORI NILAI LEMBUR	JAM LEMBUR PER MENIT	KETERSEDIAAN DATA SLIP GAJI
1	Jam lembur terendah	120 menit (2 jam)	Bulan Maret 2022 periode 1;
2	Jam lembur tertinggi	4.800 menit (80 jam) atau setara dengan 10 hari.	1. Bulan Maret 2022 periode 1 dan 2; 2. Bulan April 2022 periode 1 dan 2; 3. Bulan Mei 2022 periode 1 dan 2; 4. Bulan Juni 2022 periode 1 dan 2; 5. Bulan Juli 2022 periode 1 dan 2; 6. Bulan Agustus 2022 periode 1

Model pencurian upah kedua. Buruh dipaksa bekerja lembur, namun upah tidak dibayarkan. Berdasarkan penghitungan rentang periode Januari 2022 - periode Agustus 2022, dari 49 responden, terdapat nilai terendah jam lembur dan nilai tertinggi jam lembur mereka. Nilai terendah di tahun 2022 sebesar 120 menit atau setara dengan 2 jam lembur. Sedangkan, untuk nilai terbesar jam lembur adalah 4.800 menit atau setara dengan 80 jam (10 hari). Adanya nilai terendah dan tertinggi dalam pola jam lembur, disebabkan ketersediaan data yang tidak sama pada slip gaji masing-masing responden (Lihat: Tabel 7). Besar kemungkinan, nilai jam lembur akan menunjukkan total yang sama untuk seluruh responden, apabila data slip gaji yang terkumpul tersedia dalam jumlah periode yang sama. Semua nilai jam lembur atau molor yang terjadi tercatat pada slip gaji responden pada bagian jam pulang kerja. Sementara, dalam slip gaji responden tidak tertera nilai upah lembur dan jam lembur mereka.

Selain pada rentang waktu Januari 2022 - 1 Agustus 2022, jam

molor juga terjadi pada 2023. Pada 2023, data yang terkumpul sepanjang Januari periode 1 (dari 1 Januari - 15 Januari). Sedangkan untuk periode 2 Januari dan periode 1 Februari, upah molor terbayarkan dengan disertai pembayaran dan pencatatan total jam molor pada slip gaji buruh. Sebagai catatan penting, meskipun jam molor buruh tercatat pada slip gaji, terdapat permasalahan dalam hal penjumlahan jam molor yang dibayarkan. Kesalahan metode pencatatan dan upah lembur yang dibayarkan akan dibahas pada model pencurian upah ketiga.

Uraian pembahasan difokuskan pada periode ke-1 Januari 2023. Pada periode ini para buruh mengalami keterlambatan pulang, namun mereka tidak menerima upah lembur. Dalam rentang 16 - 31 di bulan Januari 2022, nilai terendah lembur adalah 21 menit dan nilai tertinggi sebesar 268 menit (4,5 jam). Nilai terendah dan tertinggi dihasilkan dari slip gaji milik 21 responden. Melalui 21 responden ini, dapat dihasilkan angka rata-rata jam lembur sebesar 626 menit (10,4 jam). Apabila ditotalkan angkanya jauh lebih tinggi, yakni sebesar 16.423 menit atau setara dengan 273,7 jam. Jika sehari bekerja selama 8 jam maka nilai tersebut setara dengan 34,2 hari bekerja dengan upah yang tidak dibayarkan.

Perbedaan jam lembur dari masing-masing responden dikarenakan beberapa faktor. *Pertama*, penetapan target kerja yang berbeda untuk setiap *line sewing*. Manajer produksi menetapkan ukuran kemampuan produksi setiap *line* dengan metode *cycle time*.[74] Faktor *kedua* adalah dikarenakan terdapat

74 *Cycle time* merupakan metode penghitungan untuk menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun, dalam konteks pabrik garmen, metode ini digunakan untuk mengkalkulasi kemampuan *line sewing* (bagian penjahitan yang terdiri dari jumlah orang tertentu) untuk menghasilkan satu barang jadi. Di dalam pabrik terdapat bagian tertentu yang berperan untuk melakukan pencatatan dan penghitungan.

kebijakan jam ekspor. Pada kondisi jam ekspor manajer produksi menerapkan kebijakan bahwa target produksi yang ditetapkan untuk setiap *line* harus diselesaikan pada hari itu juga. Alhasil, mengakibatkan perbedaaan waktu pulang kerja. Sebab, buruh akan mengambil waktu kerja lebih panjang. Dalam kalimat lain, *line* produksi yang sudah selesai boleh pulang lebih dulu.

PT. SAI Apparel :SLIP GAJI — Per 1 -Jan 2023
Line : GS04
Na[redacted]
No Re[redacted]

PENDAPATAN		POTONGAN	
Gaji Pokok	1,014,793	KSPN	0
Lembur	0	Pot.Gaji	0
Insentif	0	Jamsostek	0
Lain-Lain	0	Lain2	0
Tunj.Jabatan	0	Iuran Koperasi	0
U.Makan+Transp	0	Pot Koperasi	0
Premi	0	Pot BPJS	20,296
Tunj.MK	0	Sub Total	20,296
Performa kerja	0		
Kompensasi	0		
Sub Total	1,014,793	PPh Pasal 21	
Jumlah Kotor	994,497	Sisa Lalu	0
Jumlah Bersih	994,500	Sisa Sekarang	0

Jam Lembur (1.5x/2x/3x/4x) : 0 / 0 / 0 / 0 — JK:80, DC:3, Absent:0
Upah Lembur Per Jam : 11731 — K.Kontrak
*1-H *2-17:01 *3-23:41 *4-17:00 *5-15:18 *6-16:45 *7-13:15 *8-H *9-16:55
*10-22:51 *11-16:54 *12-17:01 *13-16:20 *14-13:09 *15-H

Gambar 10. Slip gaji buruh A periode Januari 2023.

GAJI — Per 1 -Jan 2023
Line : GS04
[redacted]
No R[redacted]

PENDAPATAN		POTONGAN	
Gaji Pokok	1,014,793	KSPN	0
Lembur	0	Pot.Gaji	0
Insentif	0	Jamsostek	0
Lain-Lain	0	Lain2	0
Tunj.Jabatan	0	Iuran Koperasi	0
U.Makan+Transp	0	Pot Koperasi	0
Premi	0	Pot BPJS	20,296
Tunj.MK	0	Sub Total	20,296
Performa kerja	0		
Kompensasi	0		
Sub Total	1,014,793	PPh Pasal 21	
Jumlah Kotor	994,497	Sisa Lalu	0
Jumlah Bersih	994,500	Sisa Sekarang	0

Jam Lembur (1.5x/2x/3x/4x) : 0 / 0 / 0 / 0 — JK:80, DC:3, Absent:0
Upah Lembur Per Jam : 11731 — K.Kontrak
*1-H *2-17:00 *3-16:44 *4-17:01 *5-15:04 *6-16:45 *7-13:28 *8-H *9-16:54
*10-15:10 *11-16:53 *12-16:07 *13-16:31 *14-13:09 *15-H

Gambar 11. Slip gaji buruh B periode Januari 2023.

Gambar 10 dan 11 menjadi bukti penguat kedua faktor yang telah disampaikan pada paragraf sebelumnya. Seseorang mengalami jam molor pada kurun waktu yang berbeda-beda. Salah satu contoh penekanan dapat dilihat pada 3 Januari. Kotak warna merah pada Gambar 10 dan 11 menunjukkan perbedaan waktu kerja dari kedua responden yang berbeda.

Pada Gambar 10, seseorang pulang kerja pada pukul 23:41 WIB (jam 11 malam lewat 41 menit). Sedangkan, Gambar 11 di tanggal yang sama, menunjukkan waktu kepulangan yang berbeda yakni pukul 16:44 atau jam 4 sore lewat 44 menit. Perbedaan waktu pulang kerja juga terjadi pada ke-21 responden lainnya; slip gaji juga menunjukkan tidak adanya pembayaran upah lembur. Selain menunjukkan jam molor, pada periode 1 dan 2 bulan Januari 2023 dan Februari 2023 (untuk periode 1) jam molor atau lembur mengalami peningkatan secara signifikan dibandingkan dengan data rentang bulan Januari 2022 - Desember 2022.

Model pencurian upah ketiga. Manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Masih di periode Januari 2023, tepatnya di periode ke-2 Januari 2023. Di periode ke-2 ini, manajemen pabrik mulai melakukan pencatatan pada jam lembur setiap buruh operator *sewing*. Sebanyak 20 slip gaji responden tercatat jumlah jam lembur dan upah lembur mereka sepanjang 16 - 31 Januari. Semua total jam lembur buruh, pada periode Januari 2023 telah dibayarkan oleh manajemen pabrik. Namun, terdapat kejanggalan dalam proses pencatatan jam lembur. *Pertama*, Manajemen pabrik tidak melakukan penghitungan upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tabel 8. Jam pulang kerja operator

PERIODE 2 - JANUARI 2023																	
NO	LINE	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	GS04	16:33	16:25	16:04	16:12	16:33	12:56	H	16:44	16:36	17:02	16:34	15:50	12:02	H	16:37	15:45
2	GS02	15:58	15:50	16:03	16:00	16:12	12:43	H	15:55	15:57	15:51	15:48	15:49	12:04	H	Alpa	15:30
3	GS05	16:12	16:15	16:02	15:58	15:51	12:53	H	16:05	15:56	15:54	15:50	15:30	12:00	H	15:43	15:35
4	GS03	16:30	16:30	16:10	16:26	15:51	12:58	H	16:14	15:58	15:48	15:38	15:36	12:03	H	15:35	15:13
5	GS08	16:35	16:48	16:08	16:30	16:37	13:19	H	16:33	16:19	16:23	15:51	16:00	13:38	H	15:37	16:00
6	GS13	16:15	15:31	15:07	15:55	16:02	12:58	H	16:18	15:59	16:06	15:56	15:57	12:23	H	15:46	15:49
7	GS08	16:35	16:29	18:08	16:24	16:37	13:42	H	16:33	16:22	16:23	15:41	15:41	12:03	H	15:38	15:28

Tabel 9. Kelebihan jam kerja

PERIODE 2 - JANUARI 2023																	
NO	LINE	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Jam pulang kerja normal		15:00	15:00	15:00	15:00	15:00	12:00	H	15:00	15:00	15:00	15:00	15:00	12:00	H	15:00	15:00
1	GS04	1.33	1.25	1.04	1.12	1.33	0.56	H	1.44	1.36	2.02	1.34	0.50	0.02	H	1.37	0.45
2	GS02	0.58	0.50	1.03	1.00	1.12	0.43	H	0.55	0.57	0.51	0.48	0.49	0.04	H	Alpa	0.30
3	GS05	1.12	1.15	1.02	0.58	0.51	0.53	H	1.05	0.56	0.54	0.50	0.30	0.00	H	0.43	0.35
4	GS03	1.30	1.30	1.10	1.26	0.51	0.58	H	1.14	0.58	0.48	0.38	0.36	0.03	H	0.35	0.13
5	GS08	1.35	1.48	1.08	1.30	1.37	1.19	H	1.33	1.19	1.23	0.51	1.00	1.38	H	0.37	1.00
6	GS13	1.15	0.31	0.07	0.55	1.02	0.58	H	1.18	0.59	1.06	0.56	0.57	0.23	H	0.46	0.49
7	GS08	1.35	1.29	3.08	1.24	1.37	1.42	H	1.33	1.22	1.23	0.41	0.41	0.03	H	0.38	0.28

Sebagai contoh perwakilan dari 20 responden, diambil 7 responden secara acak. Pada Tabel 8 merupakan jam kerja aktual dari 7 orang responden atau buruh yang bekerja pada rentang 16 - 31 Januari. Di hari Senin sampai dengan Jumat, jam pulang kerja buruh dalam kondisi normal (tanpa lembur) 15:00, sementara pada Sabtu waktu pulang kerja adalah jam 12:00 WIB. Dengan melakukan perbandingan data antara jam pulang kerja aktual dengan jam kerja normal, diperoleh hasil pada Tabel 9. Dengan begitu terdapat kelebihan jam kerja.

Jika merujuk pada Pasal 11 Kepmen Nomor KEP.102 /MEN/ VI/2004, untuk jam kerja lembur pada satu jam pertama dikali 1,5 dan untuk jam kerja lembur berikutnya dikali 2. Berdasarkan Tabel 8, kelebihan jam kerja membentuk kategorisasi jam lembur pada jam pertama, kedua, ketiga, dan keempat; penjumlahan jam lembur setiap tanggal dilakukan sesuai dengan kelebihan jam kerja untuk setiap orang.

Tabel 10. Metode Penghitungan PT Sai Apparel Industries Grobogan

NO	LINE	Lembur Jam Ke-1	Lembur Jam Ke-2	Lembur Jam Ke-3	Lembur Jam Ke-4	UPAH LEMBUR YANG DITERIMA
1	GS04	11.5	4.5	0.0	0.0	Rp 307,939
2	GS02	9.5	0.0	0.0	0.0	Rp 167,167
3	GS05	10.5	0.5	0.0	0.0	Rp 196,494
4	GS03	9.5	1.5	0.0	0.0	Rp 202,360
5	GS08	12.0	4.0	0.0	0.0	Rp 305,006
6	GS13	10.5	1.0	0.0	0.0	Rp 208,225
7	GS08	9.5	3.5	0.0	0.0	Rp 249,284

Sedangkan dalam metode penghitungan yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan (Tabel 10), tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara, dalam dokumen Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku sejak 10 Februari 2023, juga tidak ditemui metode penghitungan yang secara spesifik mencirikan model penghitungan seperti yang dipraktikkan manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan. Sebaliknya, metode penghitungan lembur dalam dokumen PP merujuk Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Kedua, terdapat kerancuan pihak manajemen pabrik dalam mengklasifikasi jam lembur. Sebagai contoh, pada *line* GS04 baris satu, secara akumulatif jam lembur pertama rentang 16 - 31 Januari, tercatat 11,5 jam dan pada jam lembur kedua tercatat 4,5 jam. Pada bagian ini tidak terjelaskan dalam dokumen PP perusahaan tentang dasar pengategorisasian menit yang dijadikan acuan. Kekacauan penghitungan ini juga terjadi kepada 20 responden lainnya.

Ketiga, tentang dasar upah lembur yang dibayarkan. Penghitungan upah lembur apabila dilakukan dengan cara perkalian sesuai Undang-Undang, pada jam pertama dikali jam lembur akan dikali dengan 1,5 dan untuk jam seterusnya dikali 2. Namun, hal itu tidak dilakukan dalam metode penghitungan

manajemen PT Sai Apparel. Justru, pihak manajemen melakukan akumulasi terlebih dahulu dan setelah itu dilakukan perkalian. Contoh digunakan kembali pada line GS04 baris 1. Angka 11,5 jam pada kolom jam lembur ke-1 dikali dengan 1,5. Setelah itu, dikali dengan upah per jam (UMK 2023 x 1/173 = Rp 11.731). Begitu juga dengan jam kedua yakni 4,5 jam lalu dikali 2, kemudian dikali dengan upah per jam. Dengan begitu hasilnya adalah Rp 307,939. Oleh karena itu, dapat disimpulkan, bahwa metode penghitungan lembur manajemen pabrik dilakukan dengan cara yang salah atau tidak sesuai dengan rumusan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

PT. SAI Apparel :SLIP GAJI — Per 1 -Feb 2023

Nama [redacted] — Line : GS05

No KTP [redacted] — No [redacted]

PENDAPATAN		POTONGAN	
Gaji Pokok	1,014,703	KSPN	0
Lembur	8,798	Pot.Gaji	81,163
Insentif	0	Jamsostek	0
Lain-Lain	0	Lain2	1,355
Tunj.Jabatan	0	Iuran Koperasi	0
U.Makan+Transp	0	Pot Koperasi	0
Premi	0	Pot BPJS	20,296
Tunj.MK	0	Sub Total	102,834
Performa kerja	0		
Kompensasi	0		
Sub Total	1,023,591	PPh Pasal 21	
Jumlah Kotor	920,757	Sisa Lalu	0
Jumlah Bersih	920,800	Sisa Sekarang	0

Jam Lembur (1.5x/2x/3x/4x) : 0.5 / 0 / 0 / 0 — JK:80, DC:0, Absent:1
Upah Lembur Per Jam : 11731 — K.Kontrak

*1-15:26 *2-15:38 *3-15:04 *4-12:07 *5-H *6-A *7-15:08 *8-15:02 *9-15:04
*10-15:04 *11-12:00 *12-H *13-15:05 *14-15:01 *15-15:03

Gambar 12. Pembayaran upah lembur setengah jam

Keempat, tentang angka desimal sebesar 0,5 yang kerap ditemui pada semua slip gaji. Dalam dokumen PP tidak dijelaskan batas atau acuan jam kerja dihitung sebesar 0,5 jam. Namun, dalam beberapa slip gaji responden, ditemui mereka dibayar setengah jam kerja atau 30 menit (Lihat: Gambar 12). Apabila, jam kerja kurang dari 60 menit dan lebih dari 30 menit dihitung sebagai lembur, metode penghitungan yang adil adalah

penghitungan secara proporsional.

Tabel 11. Metode penghitungan jam lembur secara proporsional.

NO	RUMUS PENGHITUNGAN	KATEGORI JAM LEMBUR
1	$\left(\frac{Menit\ pulang\ jam\ kerja}{60\ menit}\right) \times 1{,}5$	Jam lembur Ke-1
2	$\left(\frac{Menit\ pulang\ jam\ kerja}{60\ menit}\right) \times 2$	Jam lembur Ke-2
3	$\left(\frac{Menit\ pulang\ jam\ kerja}{60\ menit}\right) \times 2$	Jam lembur Ke-3
4	$\left(\frac{Menit\ pulang\ jam\ kerja}{60\ menit}\right) \times 2$	Jam lembur Ke-4

Tabel 11 merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung kelebihan jam molor untuk 7 responden. Tahap pertama, dengan mengubah kelebihan jam kerja pada Tabel 9 berdasarkan penghitungan rumus (Tabel 11). Hasil penghitungan dapat dilihat pada Tabel 12 di bagian bawah. Sebagai contoh untuk memahami hasil pada Tabel 12. Pada line GS04 di tanggal 16 Januari 2023, kelebihan jam kerja adalah 1:33 atau 1 jam 30 menit (Lihat Tabel 9).

Tabel 12. Penghitungan jam lembur dengan metode proporsional.

PERIODE 2 - JANUARI 2023																	
NO	LINE	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL JAM LEMBUR
1	GS04 Jam Ke-1	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.4	H	1.5	1.5	1.5	1.5	1.3	0.0	H	1.5	1.1	18.8
	GS04 Jam Ke-2	1.1	0.8	0.1	0.4	1.1	0.0	H	1.5	1.2	2.0	1.1	0.0	0.0	H	1.2	0.0	10.6
2	GS02 Jam Ke-1	1.5	1.3	1.5	1.5	1.5	1.1	H	1.4	1.4	1.3	1.2	1.2	0.0	H	0.0	0.8	15.5
	GS02 Jam Ke-2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	H	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	0.4
3	GS05 Jam Ke-1	1.5	1.5	1.5	1.5	1.3	1.3	H	1.5	1.4	1.4	1.3	0.8	0.0	H	1.1	0.9	16.8
	GS05 Jam Ke-2	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	0.9

Tabel 12. Penghitungan jam lembur dengan metode proporsional.

PERIODE 2 - JANUARI 2023																	
NO	LINE	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL JAM LEMBUR
4	GS03 Jam Ke-1	1.5	1.5	1.5	1.5	1.3	1.5	H	1.5	1.5	1.2	1.0	0.9	0.0	H	0.9	0.3	15.9
	GS03 Jam Ke-2	1.0	0.8	0.3	0.7	0.0	0.0	H	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	3.0
5	GS08 Jam Ke-1	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	H	2.0	2.0	2.0	1.7	2.0	2.0	H	1.2	2.0	23.9
	GS08 Jam Ke-2	1.2	1.6	0.0	1.0	1.2	0.6	H	1.1	0.6	0.8	0.0	0.0	1.3	H	0.0	0.0	9.4
6	GS13 Jam Ke-1	1.5	0.8	0.0	1.4	1.5	1.5	H	1.5	1.5	1.5	1.4	1.4	0.6	H	1.2	1.2	16.9
	GS13 Jam Ke-2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	1.1
7	GS08 Jam Ke-1	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	H	1.5	1.5	1.5	1.0	1.0	0.0	H	1.0	0.7	17.2
	GS08 Jam Ke-2	1.2	1.0	2.0	0.8	1.2	1.4	H	1.1	0.7	0.8	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	10.2
	GS08 Jam Ke-3	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	2.0
	GS08 Jam Ke-4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	H	0.0	0.0	0.0

Setelah mengetahui kelebihan jam kerja GS04, untuk mencari jam lembur ke-1 caranya adalah dengan mengubah satuan waktu untuk 1 jam menjadi 60 menit. Setelah itu, 60 menit dibagi dengan 60 menit, hasilnya dikalikan dengan 1,5 sehingga menghasilkan angka 1.5 (lihat Tabel 12). Sementara untuk mencari jam lembur ke-2 diperoleh dengan cara: sisa 33 menit dibagi 60 menit, lalu dikalikan 2 dan menghasilkan nilai 1,1 pada Tabel 12.

Contoh lainnya, lihat Tabel 9 pada *line* GS08 nomor 7 di tanggal 18. Kelebihan jam kerja yang tercatat adalah 3:08 atau 3 Jam 08 menit. Melalui angka tersebut dapat ditafsirkan, responden nomor 7 mendapatkan lembur sebanyak 3 jam 08 menit pada 18 Januari 2023. Penghitungan dengan metode proporsional kemudian dilakukan dengan cara yang sama seperti contoh pertama. Pertama, mencari jam lembur ke-1 dengan cara 60 menit dibagi 60 menit dikalikan 1,5, hasilnya adalah 1.5. Kedua, untuk mencari jam lembur ke-2 dan ke-3.

Angka 60 menit dibagi dengan 60 menit lalu dikali dengan 2, hasilnya adalah 2,0 untuk masing-masing jam lembur. Ketiga, dalam mencari jam lembur ke-4 yakni dengan cara sisa dari kelebihan jam kerja adalah 0,8 menit, yang kemudian dibagi dengan 60 dan juga dikalikan 2, sehingga hasilnya adalah 0,03. Dilakukan pembulatan ke bawah sehingga nilai yang muncul adalah nol.

Semua proses penghitungan dilakukan pada setiap *line* untuk setiap tanggal kepada 7 responden yang tergambarkan di Tabel 12. Metode proporsional dengan mengikuti dengan mengikuti ketentuan Undang-Undang penghitungan jam lembur harus dilakukan pada setiap tanggal. Bukan seperti yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan.

Setelah proses penghitungan Tabel 12 selesai dilakukan. Selanjutnya, adalah dengan menghitung upah lembur untuk masing-masing klasifikasi jam lembur. Caranya sama dengan ketentuan metode penghitungan Undang-Undang: Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku X (dikali) dengan 1/173. Hasil rumus ini akan menghasilkan upah per jam. Pada bagian slip gaji, manajemen pabrik telah menuliskan upah per jam yaitu sebesar Rp 11.731. Hasil penghitungan dilihat pada Tabel 13.

Berdasarkan Tabel 13 dapat disimpulkan maka metode penghitungan upah lembur secara proporsional, menghasilkan angka lebih besar 15% atau setara dengan Rp 38.292. Perlu diketahui, besaran angka rata-rata ini hanya dilakukan kepada 7 responden. Sementara, pada kasus kesalahan penghitungan upah juga terjadi kepada 13 responden lainnya. Besar kemungkinan, kekacauan metode penghitungan ini juga terjadi untuk seluruh buruh yang bekerja di PT Sai Apparel

Industries Grobogan.

Tabel 13. Upah yang diterima dengan metode penghitungan proporsional.

PENGHITUNGAN UPAH DAN JAM LEMBUR DENGAN CARA PROPORSIONAL						
NO	LINE	Lembur Jam Ke-1 (menit/60 menit) X 1.5	Lembur Jam Ke-2 (menit/60 menit) X 2	Lembur Jam Ke-3 (menit/60 menit) X 2	Lembur Jam Ke-4 (menit/60 menit) X 2	UPAH LEMBUR YANG DITERIMA
1	GS04	18.8	10.6	0.0	0.0	Rp 344,735
2	GS02	15.5	0.3	0.0	0.0	Rp 185,731
3	GS05	16.8	0.7	0.0	0.0	Rp 204,618
4	GS03	15.9	3.0	0.0	0.0	Rp 222,097
5	GS08	23.9	9.4	0.0	0.0	Rp 391,346
6	GS13	16.9	1.1	0.0	0.0	Rp 211,090
7	GS08	17.2	10.2	2.0	0.0	Rp 344,901

Model pencurian upah keempat. Para buruh dipaksa untuk melakukan *check roll* (presensi pulang kerja). Setelah itu mereka dipaksa untuk bekerja kembali. Berdasarkan slip gaji yang terkumpul, pihak manajemen pabrik melakukan manipulasi pencatatan waktu kepulangan kerja kepada 49 responden. Rentang waktu pengamatan pada periode 2 Agustus 2022; Periode 1 dan 2 September 2022; Periode 1 dan 2 Oktober 2022; Periode 1 dan 2 November 2022; serta Periode 1 dan 2 Desember 2022.

Di lima bulan periode pengamatan data slip gaji menunjukkan ketepatan pulang kerja para buruh. Padahal, di bulan sebelumnya yaitu Januari hingga periode 1 Agustus 2022, terjadi jam molor kerja dengan rentang 30 sampai dengan 60 menit. Proses pemeriksaan ulang dilakukan dengan metode kelompok diskusi terfokus (FGD). Para responden menyangkal informasi yang ditunjukkan pada slip gaji. Sebaliknya, responden mengatakan, bahwa pada rentang Agustus – Desember 2022

terjadi molor jam kerja; sama seperti bulan-bulan sebelumnya di tahun 2022.

Berangkat dari temuan data slip gaji, para pengurus SP SPRING melakukan pengumpulan data. Momen pengumpulan data bersamaan dengan penugasan yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada dua pengurus SP SPRING, yakni Mala Ainun Rohman dan Erma Oktavia.[75] Penunjukkan kepada kedua orang pengurus merupakan tindak lanjut kasus pembayaran jam molor, yang sempat viral di sebuah akun media sosial TikTok dan Instagram pada 1 Februari 2023.

Selang dua hari kemudian, pada 3 Februari 2023, Pengawas Ketenagakerjaan (Satwasker) Provinsi Jawa Tengah melakukan penyelidikan ke PT Sai Apparel Industries Grobogan. Di hari itu mediasi antara pihak dilakukan di ruang Presiden Direktur (Presdir) bernama Vikash Kumar Dugar. Selain Vikash sebagai perwakilan manajemen perusahaan, turut hadir bagian HRD bernama Wiji Utomo, Chanchal Gupta sebagai *General Manager*, dan Saji Sebastian sebagai manajer pabrik. Pihak serikat buruh juga dihadirkan, yaitu dua orang perwakilan SP SPRING dan tiga orang perwakilan Kesatuan Serikat Pekerja SAI Apparel (KSPS). Sisanya, sebanyak empat orang merupakan perwakilan dari Satwasker provinsi Jawa Tengah.

Di forum mediasi, pihak perusahaan menunjukkan bukti semacam daftar nama lembur kepada pihak pengawas. Namun, bukti yang ditunjukkan tidak menunjukkan adanya jam lembur. Ragu dengan data yang dimiliki oleh pihak perusahaan, Satwasker melakukan pemeriksaan kepada Erma melalui

75 Pada tanggal 10 Maret 2023, pihak perusahaan menerbitkan surat keterangan penunjukkan tim penghitungan upah. Pihak manajemen memberikan penugasan kepada dua serikat bernama KSPS dan SP SPRING melalui surat bernomor 001/SP/SaiGb/III/20223, yang masing-masing beranggota dua orang. Keempat orang tersebut dibebas tugaskan atau tidak bekerja selama dua minggu untuk melakukan pengumpulan data. Lihat lampiran 3.

wawancara. Secara spontan Erma mengatakan bahwa jam molor atau lembur yang tidak dibayarkan berlangsung sejak September 2022 - Januari 2023 atau lima bulan. Saat itu, Erma merespon pertanyaan Satwasker dalam kondisi belum siap dengan kelengkapan bukti. Tanpa melakukan pemeriksaan ulang, Satwasker mengambil keputusan bahwa pihak perusahaan harus melakukan pembayaran lembur sejak bulan September 2022 - Januari 2023.

Hasil mediasi kemudian mendapat sorotan media lokal dan nasional. Salah satu media lokal yang melakukan pemberitaan adalah Radar Kudus Jawa Pos, 15 Februari 2023, pihak perusahaan akan memproses pembayaran jam lembur untuk seluruh buruhnya, sejak September 2022 sampai dengan Januari 2023.[76] Hasil penyelidikan memutuskan bahwa perusahaan harus memenuhi tanggungan hak buruh, dalam hal jam lembur yang belum dibayarkan paling lambat sebelum 15 Februari 2023.

Selang beberapa hari kemudian, pada 10 Maret 2023, manajemen perusahaan membentuk tim penghitungan upah lembur. Jumlah mereka sebanyak empat orang dari unsur dua serikat yang berbeda, yaitu SP SPRING dan KSPS. Keempat orang ini dibebastugaskan dari kerja produksi selama dua minggu untuk pengumpulan data. (Lihat: Lampiran 3.)

Pengurus SP SPRING lalu mengumpulkan beberapa data yang dimiliki oleh perusahaan. Terdapat empat data informasi selain slip gaji yang digunakan untuk analisis. Pertama, data

---

76 Ali Mustofa. Ternyata, PT Sai Apparel Grobogan Baru Bayar Uang Lembur Karyawan Tiga Bulan, Masih Nunggak Dua Bulan. *Jawapos.com*, 15 Februari 2023. Tersedia: https://radarkudus.jawapos.com/grobogan/15/02/2023/ternyata-pt-sai-apparel-grobogan-baru-bayar-uang-lembur-karyawan-tiga-bulan-masih-nunggak-dua-bulan/, diakses pada 22 Maret 2023. Berita lain juga dimuat pada media Liputan6.com, Kompas.com, Tempo.co, dan merdeka.com pada waktu yang sama.

pembayaran upah yang diperoleh dari bagian *payroll*. Kedua, data yang diperoleh dari bagian HSC (*Health, Safety, and Commsion*). Ketiga, data jumlah jarum patah di bagian *sewing* yang diperoleh dari bagian kepala mekanik. Keempat, data rekaman CCTV yang diperoleh dari petugas keamanan. Semua dokumen tersebut dilakukan perbandingan informasi, guna mencari tahu ketepatan waktu pulang kerja dari seluruh buruh. Lantaran, pihak perusahaan hanya memberikan data September 2022 - Januari 2023, oleh karena itu data pada Agustus 2022 tidak tersedia. Hal ini disebabkan pihak manajemen hanya menyepakati pembayaran uang lembur pada September 2022 - Januari 2023.

Tabel 14. Jumlah buruh dan jam lembur bulan September - Desember 2022.

NO	SEBARAN DEPARTEMEN	JUMLAH BURUH	BULAN LEMBUR	MIN WAKTU LEMBUR (PER JAM)	MAX WAKTU LEMBUR (PER JAM)	RATA-RATA WAKTU LEMBUR (PER JAM)
1	*Line Sewing*: 3 dan *Line* 4	116	September 2022	3.00	4.125	3.55
2	*Line Sewing*: 3, *Line* 4, dan *Line* 15	186	Oktober 2022	0.75	8.63	5.39
3	Supervisor, *Sewing* (*Line* 1, *Line* 2, *Line* 3, *Line* 4, *Line* 5, *Line* 8, *Line* 9, *Line* 10, *Line* 14, *LIne* 15, *Line* 15, *Line* 18, *Line* 19. *Line* 28, *Line* 29, *Line* 32), *Finishing* (*Line* 2, 3, 4, dan *Button finishing*)	523	November 2022	0.75	37.25	9.59
4	*Sewing* (*Line* 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 28. 29 32, 33); *Finishing* (*Line* 2, 3, 4, dan *button finishing*)	920	Desember 2022	0.75	61.50	21.07
5	Sewing (Line: 1, 2,3,4,5 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 37, 38, 39); Finishing (Line 1, 2, 3, 4, 6, *Button Finishing, Finishing Common); Cutting; Fider;* Supervisor*; Quality Assurance (QA); Gudang; Printing; Mekanik; Health Safety Environment (HSE); Packing* (*Shift*: 1 bagian A dan B, Shift 2: bagian A dan B).	2.514	Januari 2023	0.50	21.00	7.51S

Dengan ketersediaan data yang ada maka diperoleh informasi tentang jam lembur yang terjadi sepanjang September 2022 - Desember 2022. Kasus jam lembur terjadi pada

1.745 buruh pada departemen *sewing* dan *finishing* untuk jabatan operator, serta pada sebagian jabatan supervisor (Lihat: Tabel 14). Hasil olah data juga menunjukkan durasi jam lembur yang berbeda-beda untuk setiap bulan. Pada September 2022 rata-rata buruh lembur sebanyak 3 jam 55 menit; pada Oktober 2022 sebesar 5 jam 39 menit; pada November 2022 sebesar 9 Jam 59 menit; dan pada Desember 2022 sebesar 21 jam 07 menit.

Adapun angka estimasi kerugian atas jam lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan mencapai Rp 409.913.571 atau setara dengan 27.266,40 US dollar (kurs per 4 April 2023). Angka estimasi kerugian ini diperkirakan jauh lebih besar, apabila dilakukan penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, angka estimasi kerugian juga akan lebih besar jika data jam lembur pada periode 2 Agustus 2022 (mulai tanggal 15 - 31) tersedia. Di sisi lain, adanya jam lembur yang terjadi pada September 2022 - Desember 2022 memperkuat temuan, bahwa PT Sai Apparel Industries Grobogan telah melakukan manipulasi waktu pulang kerja para buruh. Sebab, pada dokumen slip gaji, waktu pulang kerja para buruh sesuai dengan waktu kepulangan kerja.

Sedangkan, pada kasus jam lembur bulan Januari 2023, data yang terkumpul menunjukkan sebanyak 2.514 buruh mengalami lembur. Rata-rata jam lembur mereka mencapai 7 Jam 51 menit dengan waktu lembur tertinggi sebesar 21 jam. Sementara, berdasarkan penghitungan perusahaan total upah lembur yang harus dibayarkan mencapai Rp 119.655.226 juta. Namun, berkaca pada metode penghitungan yang dilakukan oleh perusahaan–seperti yang dijelaskan pada model pencurian upah ketiga–memungkinkan total upah yang harus dibayarkan jauh lebih besar. Hal ini dikarenakan model penghitungan pembayaran dan klasifikasi jam lembur yang dilakukan oleh

perusahaan, tidak sesuai dengan metode penghitungan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penghitungan estimasi kerugian juga dapat dilakukan pada rentang Maret 2022 - periode 1 Agustus 2022 (Mulai tanggal 1 sampai dengan tanggal 15). Penghitungan ini berdasarkan sumber data slip gaji pada salah satu responden dari 49 responden. Alasan pengambilan sampel pada 1 responden didasari pada ketersedian data slip gaji dengan kategori cukup lengkap. Responden ini memiliki ketersedian data slip gaji sepanjang Maret 2022 - periode 1 Agustus 2022. Dengan kelengkapan data tersebut, responden ini memiliki jumlah jam lembur paling tinggi dibandingkan 49 responden lainnya. Total jam lemburnya sebesar 4,800 Menit. Apabila dilakukan konversi dalam satuan jam, maka nilai tersebut setara dengan 80 jam kerja atau 10 hari kerja. Jika penghitungan jam lembur dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah lembur yang harus diterima sebesar Rp 2.252.352 selama 6 bulan (Maret 2022 - Agustus 2022). Namun, apabila lembur juga terjadi kepada 1.745 buruh lainnya maka diperkirakan total nilai kerugian mencapai Rp 3.930.354.240 atau setara dengan 26.3023,10 US dollar.

Erma: “Loyalitas tanpa batas”, sebuah praktik kerja paksa

Selain empat model pencurian upah yang telah dijelaskan pada bagian paragraf di atas, model jam molor juga dilakukan pada saat waktu kerja dimulai. Bagian ini akan melengkapi analisis penghitungan jam molor. Selain itu, di bagian ini juga akan menjelaskan bagaimana proses dan mekanisme jam molor terjadi di departemen *finishing*.

Kasus jam molor telah terjadi sejak Februari 2022 hingga

Januari 2023. Jam molor telah merampas waktu kerja buruh dalam hitungan: 30 menit, 1 jam, 2 jam, dan 3 jam. Para buruh dipaksa untuk bekerja melawati waktu pulang kerja. Semua praktik kerja paksa ini dilakukan oleh pengawas produksi tanpa disertai dengan Surat Persetujuan Lembur (SPL). Kondisi jam molor terjadi selama satu tahun dan dilakukan setiap hari kerja.

Para buruh di PT Sai Apparel Industries Grobogan bekerja selama enam hari. Senin sampai Jumat, mereka bekerja delapan jam kerja. Waktu kerja dimulai pada pukul 7 pagi dan berakhir di jam 3 sore. Sementara, di hari Sabtu para buruh mulai bekerja pada pukul 7 pagi dan selesai jam 12 siang. Ini adalah gambaran waktu kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Faktanya, buruh tidak pernah bekerja sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Di bagian *sewing* misalnya, para buruh diminta untuk tiba di pabrik sekitar 30 menit sebelum jam 7 pagi. Setelah itu, buruh diminta untuk melakukan presensi (*check roll*) ketika waktu menunjukkan pukul 6:45. Absensi *barcode* pencatatan masuk kerja tidak boleh dilakukan pada jam setengah tujuh. Namun, harus dilakukan tepat ketika jam 6:45 pagi.

Kondisi yang sama dengan memaksa buruh bekerja lebih awal, juga terjadi ketika jam pulang buruh di bagian *sewing*. Petugas produksi: supervisor dan *feeder* biasanya memaksa sebagian buruh untuk melakukan presensi pulang kerja pada pukul 3 sore. Kemudian para buruh akan diminta untuk bekerja kembali dua sampai tiga jam. Sehingga waktu kerja yang tercatat hanyalah pukul 3 sore. Kelebihan waktu kerja tidak pernah tercatatkan.

Di situasi lain, praktik memaksa buruh untuk presensi kerja

dan melanjutkan kerja tidak berlaku. Pada suatu kesempatan, sebagian buruh pernah diminta melakukan presensi ketika jam kerja dinyatakan selesai. Katakanlah buruh selesai pada jam 8 malam maka di saat buruh selesai bekerja, mereka diminta untuk melakukan presensi pulang kerja. Oleh karena itu, ketika pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan, setelah video viral kasus jam molor, pihak perusahaan hanya memberikan data di bulan September 2022. Padahal, kasus jam molor telah terjadi sejak Februari 2022 hingga Februari 2023.

Terdapat dua lantai bangunan untuk *line* produksi di bagian *sewing*. Total *line* produksi kurang lebih 30. Setiap satu *line* berisikan 59 sampai dengan 60 orang. Target produksi yang ditetapkan untuk setiap *line* berentang 800 sampai dengan 950 buah (*piece*) per hari. Target ini berlaku untuk model pakaian yang sama untuk setiap masing-masing *line* produksi. Sementara, berdasarkan kapasitas kemampuan manusia normal, para buruh mampu memenuhi 500 buah, 600 buah, atau 750 buah dalam sehari. Target produksi yang tidak masuk akal inilah yang membuat praktik kerja molor terus-menerus dilakukan.

Tingginya target kerja yang ditentukan oleh manajer produksi, membuat buruh harus mengambil waktu istirahat mereka. Semula, pengaturan waktu istirahat kerja adalah sebanyak satu jam. Karena didesak target kerja yang tinggi, para buruh hanya bisa menggunakan 30 menit. Waktu istirahat 30 menit digunakan oleh para buruh untuk makan dan salat. Selebihnya, buruh menggunakan waktu istirahat mereka untuk kembali bekerja. Budaya kerja cepat ini dikenal dengan istilah *ngepot*.

Sudah memakan waktu istirahat, target produksi juga

belum rampung. Maka, manajer produksi meminta buruh untuk bekerja lebih panjang lagi. Caranya dengan mengambil dua sampai empat jam kerja buruh ketika waktu pulang kerja tiba. Dengan sistem kerja molor, *line* kerja tercepat bisa pulang pada pukul 5 sore. Itu waktu pulang tercepat. Sedangkan, bagi *line* produksi yang lambat maka mereka harus pulang pukul 8 malam.

Mala pernah mencicipi kerja di bagian *sewing*. Sebelum kemudian ia dipindahkan di bagian *cutting*. Berdasarkan pengalaman ia bekerja di bagian *sewing*, supervisor dan *feeder* selalu mengatakan bahwa buruh belum memenuhi target kerja. Karena itu, buruh di bagian *sewing* akan diminta terus bekerja dan tidak boleh pulang sebelum target mereka selesai.

Setiap perintah untuk melakukan kerja molor, posisi manajer produksi biasanya berada di dekat pintu keluar. Sikap tubuhnya seolah menantang buruh yang berani keluar untuk meninggalkan ruang produksi.

Pernah suatu hari pabrik mengalami kejadian mati lampu. Saat itu jam kerja sudah menunjukan pukul tiga sore. Artinya sudah waktunya pulang kerja. Bukannya para buruh dipulangkan, justru manajer produksi menyalahkan genset dan memerintahkan buruh kembali bekerja memenuhi target produksi. Sebagian buruh yang telah keluar dari ruang produksi, oleh si manajer produksi diminta untuk bekerja "Kembali lagi kerja!" Ucap manajer lapangan produksi.

Buruh tidak pernah tahu kapan waktu kerja mereka selesai. Suara bel atau alarm sebagai penanda akhir waktu kerja hanya terdengar samar-samar. Itu pun hanya mampu didengar oleh buruh bagian *line* produksi *sewing* yang posisinya dekat dengan pintu keluar. Sisanya, tidak ada yang mendengar. Namun, suara

bel yang samar juga belum cukup membuat buruh untuk berani mengakhiri jam kerja mereka.

Kendati suara alarm terdengar, semua buruh di ruang produksi tetap duduk. Menurut Erma, para buruh tidak ada yang berani untuk berdiri. Di ruang produksi itu para operator hanya saling memandang satu sama lain. Takut.

Kalau pun ada operator yang berani meninggalkan ruang produksi tanpa izin pengawas kerja, mereka akan berakhir dengan pemanggilan. Sebagian buruh yang diketahui pulang pada jam tiga sore lewat lima belas menit, mereka akan dipanggil pada esok harinya. Di pagi hari itu si operator akan dicecar dengan pertanyaan dari manajer produksi "Mengapa harus pulang? Padahal target produksi belum selesai!"

Situasi jam molor lebih brutal terjadi di bagian *finishing*. Waktu memulai kerja buruh di bagian *finishing* berbeda dengan bagian *sewing*. Pada pukul 7 pagi para buruh sudah diminta untuk tiba di lokasi produksi. Manajer produksi lalu memerintahkan buruh bekerja ketika pukul 8 pagi. Perintah kerja dilakukan dengan cara berteriak dengan kalimat "Hari ini kita tutup karton 62 ribu".

Perintah tutup karton yang tidak masuk akal membuat buruh harus mencurahkan waktu kerja lebih panjang. Paksaan memenuhi target membuat buruh harus bekerja sampai pukul 6 malam. Sepanjang bekerja waktu istirahat yang disediakan hanya 15 menit dan tidak diberikan makan. Akhirnya, para buruh harus mengeluarkan uang sendiri untuk makan. Kondisi lebih tragis pada saat buruh bertemu dengan "tanggal tua"; tepatnya sebelum gajian. Mereka memakan nasi bungkus untuk bersama-sama dengan rekan kerja yang lainnya. Satu nasi bungkus dimakan bersama dengan jumlah orang lima sampai

dengan enam orang. Apabila target kerja belum selesai pada pukul 6 malam, para buruh belum diperbolehkan untuk pulang. Sebagian buruh mengatakan baru mendapat izin pulang, ketika pukul 12 atau pukul 01:00 dini hari. Namun, ada juga buruh yang bekerja dan selesai saat azan Subuh berkumandang.

Jam kerja panjang dengan upah yang tidak dibayarkan kerap membuat buruh jengah. Alhasil buruh meninggalkan ruang produksi tanpa memberitahu manajer produksi. Bukan tanpa sebab buruh mengambil pilihan tersebut. Para operator sebenarnya menunggu instruksi manajer produksi hingga pukul 10 malam untuk mengakhiri kerja. Namun, manajer produksi selalu meminta target kerja selesai.

Pilihan meninggalkan ruang produksi bukan tanpa risiko. Buruh tahu bahwa tindakannya akan berujung pada pemanggilan oleh manajer produksi di esok hari. Mereka yang ketahuan "kabur" biasanya akan diberikan Surat Peringatan (SP) yang berujung pada pemutusan kontrak.

Perintah manajer produksi untuk lembur dengan istilah "tutup karton" selalu terjadi di setiap minggu. Dalam seminggu terdapat tiga hari buruh harus molor kerja. Hari kerja itu terjadi di hari Senin, Selasa, dan Rabu. Dengan sistem kerja tersebut, buruh dipaksa untuk bekerja hingga target selesai.

Di kalangan buruh model kerja hingga target selesai dikenal dengan istilah "jam SS". Istilah SS merupakan akronim dari dua kata yaitu "sampai selesai". Praktik ini merujuk pada sistem kerja target yang harus diselesaikan. Manajer produksi tidak peduli berapa curahan waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan target produksi tersebut. Baginya, target produksi harus selesai. Dalam pandangan Erma jam SS adalah

....

"loyalitas tanpa batas".

Jumlah target yang tidak masuk akal pada akhirnya membuat buruh kelelahan. Pernah ada sebuah kasus. Salah seorang buruh tertidur di bawah meja ruang produksi. supervisor lalu memergoki buruh tersebut. Ia memfoto buruh yang tengah tidur karena kelelahan kerja. Bukan memperbaiki sistem kerja, esok harinya buruh yang kemarin tertidur diberikan surat peringatan.

Menegur Manajemen Pabrik Karena Jam Kerja Molor

Mala pernah menegur pengawas kerja, lantaran jengah dengan praktik kerja molor yang terus-menerus dilakukan. Ia mengoreksi pengawas kerja dengan menjelaskan sifat kerja lembur. Menurutnya, apabila tidak disertai peraturan (Surat Persetujuan Lembur), seharusnya buruh boleh tidak mengikuti ketentuan waktu kerja lembur tersebut. Sebab, menurut Mala, lembur bukanlah sebuah paksaan. Namun, supervisor membalas dengan mengatakan bahwa para buruh harus lembur karena belum memenuhi target produksi.

Tidak puas dengan pernyataan pengawas produksi, Mala kembali menyoal praktik kerja molor dengan menemui pihak manajer produksi. Manajer mengatakan "Ini bukan alasan ekstra! Ini adalah efisiensi harus sekian!" Balas si manajer produksi. Lagi-lagi argumentasi Mala tidak didengar. Dalam pandangan Erma dan Mala, yang dimaksud dengan efisiensi adalah hitungan target kerja yang harus diselesaikan line produksi. Praktik efisiensi merujuk pada mekanisme manajemen ilmiah pabrik yang dinamakan dengan *cycle time*.

Teguran juga disampaikan Mala kepada jabatan manajemen yang lebih tinggi, yakni kepada *factory manager*. Namun, sistem

tetap tidak pernah berubah. Si manajer hanya mengatakan sistem akan diperbaiki.

Kasus jam molor juga pernah masuk dalam mekanisme perundingan bipartit. Namun, menurut keterangan pengurus SP SPRING, mereka tidak pernah memiliki risalah bipartit untuk kasus jam molor ini. Sebab, semua perundingan bipartit yang dilakukan oleh manajemen secara dadakan. Dua kali perundingan bipartit yang terjadi semuanya yang meminta adalah manajemen. Sehingga, pengurus tidak dapat mempersiapkan dokumentasi atau risalah bipartit.

Pihak manajemen tidak mau membayar upah lembur jam molor. Sebaliknya, manajemen pabrik justru menyuruh para buruh untuk menyimpan jam kerja dan menggantinya hari kerja untuk libur di hari lainnya. Dasar pergantian jam kerja merujuk pada seberapa lama jam kerja molor yang dihabiskan oleh buruh tersebut. Sistem ini dikenal dengan "penyimpanan waktu kerja". Namun, faktanya buruh tidak pernah bisa untuk mengganti jam kerja mereka. Justru, ketika mereka tidak masuk kerja, karena ingin mengambil waktu libur, maka disaat itulah manajemen pabrik memotong upah para buruh.

Dalam mekanisme simpan waktu kerja, manajemen pabrik menyuruh para buruh untuk mencatat sendiri waktu kerja molor mereka. Kenyataannya di lapangan, menurut Erma, tidak ada satu pun buruh yang mencatat jam molor mereka. Bahkan, peran yang seharusnya dilakukan oleh bagian *recorder sewing*–untuk melakukan pencatatan jam molor–nyatanya juga tidak melakukan pencatatan.

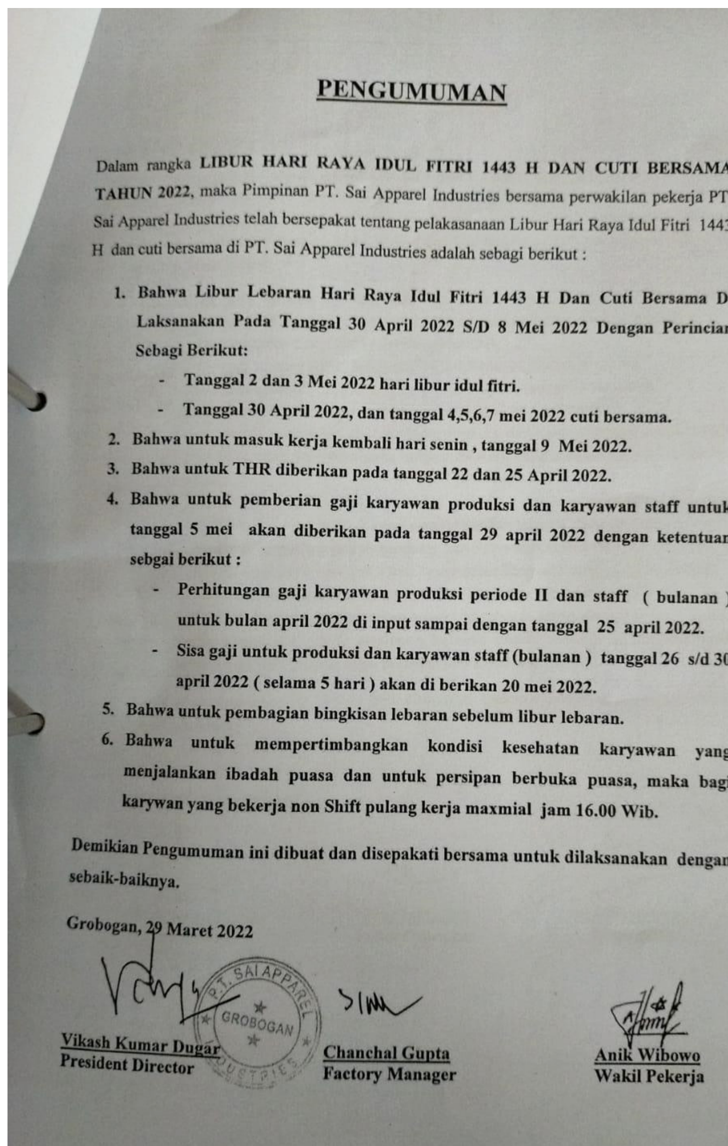
……………………………………………………………………………………..

Kesimpulan

Hasil investigasi yang dilakukan secara partisipatif menemukan empat model pencurian upah yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan. ***Pertama,*** manajemen melakukan praktik alpa kepada buruh di hari libur nasional Idul Fitri dan Natal, dengan disertai pemotongan upah dengan melalui surat memo yang dibuat dengan kesepakatan oleh serikat pekerja KSPS tanpa melibatkan aspirasi buruh yang tidak berserikat.

Kedua, para buruh dipaksa bekerja lembur, namun upah tidak dibayarkan selama rentang periode Januari 2022 - periode Agustus 2022. ***Ketiga,*** manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan tidak menerapkan metode penghitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. ***Keempat,*** manajemen pabrik melakukan manipulasi pencatatan waktu kepulangan kerja pada bulan September 2022 sampai dengan Desember 2023 atau selama durasi empat bulan. ***Kelima,*** keempat model pencurian upah dilakukan dengan disertai kekerasan berbasis gender berupa ancaman, intimidasi hingga surat peringatan.

Lampiran 1. Memo Cuti Tanpa Bayar Pada Idul Fitri Mei 2023



PENGUMUMAN

Dalam rangka **LIBUR HARI RAYA IDUL FITRI 1443 H DAN CUTI BERSAMA TAHUN 2022**, maka Pimpinan PT. Sai Apparel Industries bersama perwakilan pekerja PT. Sai Apparel Industries telah bersepakat tentang pelakasanaan Libur Hari Raya Idul Fitri 1443 H dan cuti bersama di PT. Sai Apparel Industries adalah sebagi berikut :

1. **Bahwa Libur Lebaran Hari Raya Idul Fitri 1443 H Dan Cuti Bersama Di Laksanakan Pada Tanggal 30 April 2022 S/D 8 Mei 2022 Dengan Perincian Sebagi Berikut:**
   - **Tanggal 2 dan 3 Mei 2022 hari libur idul fitri.**
   - **Tanggal 30 April 2022, dan tanggal 4,5,6,7 mei 2022 cuti bersama.**
2. **Bahwa untuk masuk kerja kembali hari senin , tanggal 9 Mei 2022.**
3. **Bahwa untuk THR diberikan pada tanggal 22 dan 25 April 2022.**
4. **Bahwa untuk pemberian gaji karyawan produksi dan karyawan staff untuk tanggal 5 mei akan diberikan pada tanggal 29 april 2022 dengan ketentuan sebgai berikut :**
   - **Perhitungan gaji karyawan produksi periode II dan staff (bulanan) untuk bulan april 2022 di input sampai dengan tanggal 25 april 2022.**
   - **Sisa gaji untuk produksi dan karyawan staff (bulanan) tanggal 26 s/d 30 april 2022 (selama 5 hari) akan di berikan 20 mei 2022.**
5. **Bahwa untuk pembagian bingkisan lebaran sebelum libur lebaran.**
6. **Bahwa untuk mempertimbangkan kondisi kesehatan karyawan yang menjalankan ibadah puasa dan untuk persipan berbuka puasa, maka bagi karywan yang bekerja non Shift pulang kerja maxmial jam 16.00 Wib.**

Demikian Pengumuman ini dibuat dan disepakati bersama untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Grobogan, 29 Maret 2022

P.T. SAI APPAREL GROBOGAN INDUSTRIES

Vikash Kumar Dugar	**Chanchal Gupta**	**Anik Wibowo**
President Director	**Factory Manager**	**Wakil Pekerja**

Lampiran 2. Memo Cuti Tanpa Bayar Nata 26 Desember 2023



PENGUMUMAN

DIBERITAHUKAN KEPADA **SELURUH KARYAWAN/TI** PT SAI APPAREL INDUSTRIES GROBOGAN UNTUK MENAMBAH SEMANGAT SOLIDARITAS DAN MEMPERERAT TALI PERSAUDARAAN SERTA UNTUK MENGHORMATI SESAMA **UMAT BERAGAMA YANG MERAYAKAN** HARI RAYA NATAL, MAKA KAMI KSPS (KESATUAN SERIKTA PEKERAJ **SAI APPAREL**) PT SAI APPAREL INDUSTRIES GROBOGAN MENGADAKAN KEGIATAN CUTI BERSAMA/**CUTI TANPA BAYAR** YAITU:

HARI : SENIN

TANGGAL : 26 DESEMBER 2022

KEPERLUAN : CUTI BERSAMA

PEKERJA KARYAWAN PT SAI APPAREL INDUSTIRES GROBOGAN YANG DILIBURKAN PADA HARI **SENIN TANGGAL 26 DESEMBER 2022** UNTUK KARYAWAN KONTRAK DIPOTONG GAJI/ CUTI TANPA BAYAR.

MENGETAHUI

Muhamad Alinurudin
Ketua Serikat KSPS

Wiji Utomo
Hrd

Chancnai Gupta
General Manager

Lampiran 3. SK Penunjukkan Tim Penghitungan Lembur

PT. SAI APPAREL INDUSTRIES

Head office : Gedung Sainath Tower, Lantai 18. Jl. Selangit Blok B-9 No.7 Kemayoran- Jakarta 10601
Telp : (021) 26051750 Fax : (021) 26051760. Email : vikash@ptsai.com
Office & Factory : Jl.Semarang-Godong Km 39 (Ruas jalan 127) Kel.Harjowinangun,
Kec. Godong, Kab. Grobogan, Jawa Tengah Kode Pos: 58162. Email : personalia.gb@ptsaiapparel.com
Telp : 0895-2687-0180

Nomor : 001/SP/SaiGb/III/2023
Perihal : Surat Keterangan Penunjukan Tim Perhitungan Lembur.

Kepada Yth Bapak/Ibu
Ketua Serikat SPRING
Ketua Serikat KSPS

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami beritahukan Sehubungan dengan adanya ketidak puasan dari Serikat tentang **pembayaran lembur** berdasarkan meeting bipartite, perusahan menyetujui untuk serikat menunjuk 2 orang dari masing- masing serikat guna membantu perhitungan lembur dari bulan September – Desember 2022 dan dibebaskan tugas (kerja) selama 2 minggu.

Berikut Masing-masing Tim untuk perhitungan ulang lembur :

NO	NAMA	NIK	BAGIAN	KETERANGAN
1	Mala Ainun Rohmah	0028313	QC	Ketua Serikat Spring
2	Erma Oktovia	0017652	Press	Sekertsaris Serikat Spring
3	Yuli Saparini	0032037	Recorder	Sekertsaris Serikat KSPS
4	Alda Asharfa Didaneysha	0034156	Adm Mekanik	Sekertsaris Serikat KSPS

Demikian surat Pemberitahuan ini kami buat atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Grobogan,10 Maret 2023
PT. Sai Apparel Industries Grobogan

SAI APPAREL INDUSTRIES GROBOGAN

Wiji Utomo
HRD

BAGIAN V

Model Pemberangusan Serikat Buruh di PT Sai Apparel Industries Grobogan

Syaukani Ichsan

Sebuah video adu argumen antara buruh perempuan dan *Factory Manager* Tenaga Kerja Asing (TKA) yang terjadi di PT Sai Apparel Industries Grobogan, mendadak viral di media sosial Tiktok dan Instagram.[77] Video tersebut diunggah ke media sosial pada 1 Februari 2023. Dalam video tersebut, terdengar suara seorang perempuan yang mendesak manajer produksi, berjenis kelamin laki-laki, untuk mengucapkan kembali perkataan kasar di hadapan kamera telepon genggam. Si perempuan mempersoalkan tindakan kekerasan verbal, berupa perkataan 'gila' yang dilayangkan oleh si manajer pabrik.

Selain kekerasan verbal, dalam video tersebut suara si perempuan juga mempersoalkan upah lembur yang tidak dibayarkan oleh manajemen pabrik. Padahal, setiap hari buruh diminta untuk lembur dua sampai tiga jam. "... Ada rahasia di dalam perusahaan ini? Kerja paksa, sampai selesai, tidak dibayar begitu? Perusahaan baru sudah molor dua jam, tiga jam?" Desak perempuan dalam video. Sementara itu, wajah dan gerak tubuh si laki-laki manajer pabrik tampak kelabakan. Seolah tidak

---

77 Amelia Rahima Sari. Viral Pekerja PT SAI Apparel Industries Kerja Lembur Tak Dibayar, Kemnaker: Ada Pelanggaran. *Tempo.co*, 5 Februari 2023. https://bisnis.tempo.co/read/1687860/viral-pekerja-pt-sai-apparel-industries-kerja-lembur-tak-dibayar-kemnaker-ada-pelanggaran, diakses pada 22 Maret 2023.

sanggup membantah pertanyaan konfirmatif dari si perempuan.

Beredarnya video adu argumen tersebut merupakan puncak kemarahan buruh kepada manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan. Lantaran, sejak pabrik beroperasi di awal 2022 hingga awal Februari 2023, praktik kerja paksa terus-menerus terjadi. Kasus kerja paksa yang berujung dengan video viral, bukanlah faktor tunggal yang memantik kemarahan buruh. Beberapa rangkaian kasus pelanggaran ketenagakerjaan telah lebih dahulu terjadi.

Tulisan ini akan menjelaskan proses dan mekanisme pemberangusan serikat buruh SP SPRING yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan. Pada kasus ini praktik pemberangusan serikat buruh juga terhubung dengan bentuk-bentuk ketidakadilan gender. Sehingga, praktik pemberangusan juga harus dilihat sebagai bentuk kekerasan berbasis gender. Kasus pemberangusan serikat buruh maupun kekerasan berbasis gender merupakan peristiwa struktural yang dapat dilakukan oleh otoritas pemilik modal dan negara.

Pemberangusan Hak Berunding, Kontrol, Pemalsuan Tanda Tangan dan Kekerasan

Sebelum kasus video viral tersebut, salah seorang pengurus SP SPRING (Serikat Pekerja Sai Apparel Grobogan) mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan habis kontrak pada 6 Januari 2023. Pihak manajemen pabrik tidak bersedia memperpanjang status hubungan kerja buruh, yang sekaligus pengurus serikat buruh tersebut, tidak memiliki perilaku yang baik.

Beberapa kali pengurus mencoba untuk melakukan perundingan bipartit dengan manajemen pabrik. Namun,

manajemen selalu mengemukakan alasan yang sama; si pengurus dianggap tidak memiliki *attitude* kerja dan menunjukan performa kerja yang kurang baik. Pengurus yang dimaksud adalah Muhammad Rosidi.

Setidaknya telah dilakukan dua kali perundingan bipartit. Perundingan pertama dilakukan atas permintaan serikat buruh sebelum adanya video viral. Setelah itu, perundingan kedua yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan setelah video viral.

Jumat, 3 Februari 2023, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Grobogan dan Pengawas Ketenagakerjaan (Satwasker) Provinsi Semarang datang menemui manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan dan para pengurus SP SPRING. Dalam pertemuan itu, tidak hanya kasus jam molor yang menjadi topik pembahasan. Namun, pembahasan juga mengarah tentang alasan pemecatan Muhammad Rosidi. Momentum ini merupakan perundingan bipartit yang kedua setelah video viral tersebar di jagat media sosial.

Hari itu, debat alot antara pengurus SP SPRING dengan manajemen Sai Apparel Industries Grobogan tak terelakan. Para pengurus SP SPRING tetap menuntut manajemen pabrik untuk mempekerjakan kembali Muhammad Rosidi. Sementara, manajemen tetap bebal dengan keputusan memecat Rosidi. Dalihnya tetap sama, yakni tentang *attitude* dan performa kerja buruk. Perdebatan tersebut disaksikan di hadapan Satwasker Provinsi Semarang dan Disnaker Kabupaten Grobogan.

Sayangnya, kehadiran perwakilan pemerintah pada hari itu tidak memberikan pernyataan yang mampu menguatkan posisi para pengurus SP SPRING. Ketimbang memeriksa sifat dan jenis pekerjaan yang dikerjakan Muhammad Rosidi, Satwasker

malah menyudutkan dan melemahkan posisi tuntutan pengurus SP SPRING. Untuk diketahui, Mohammad Rosidi bekerja di bagian *cutting*, jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap namun hubungan kerjanya dalam ikatan waktu tertentu.

"Iya pengurus serikat memang punya hak. Tapi, dia tidak bisa kebal hukum. Absensi juga harus bagus. Disiplin juga harus bagus," tiru Mala, pengurus SP SPRING, kala mengingat pernyataan salah seorang Satwasker. Merasa pernyataan Satwasker menyudutkan SP SPRING, membuat Mala tidak tinggal diam. Ia kembali membandingkan pernyataan *attitude* dan disiplin buruk yang kerap kali dilakukan oleh perusahaan. Salah satu contoh yang digunakan oleh Mala tentang praktik jam molor kerja yang kerap dilakukan oleh perusahaan.

Tidak hanya mengembalikan pernyataan Satwasker dan manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan, Mala juga mendesak alasan pemecatan Rosidi yang terkesan dibuat-buat.

"Rosid juga sudah dihukumkan? Sudah pula diberikan Surat Peringatan Satu (SP ke-1). Itu sudah selesai. Lalu kenapa masih dipermasalahkan kontraknya?" Tuntut Mala di dalam perundingan saat itu.

Pernyataan Mala tidak digubris. Singkat cerita perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan.

Boks 1. Pengabdian Muhammad Rosidi

Muhammad Rosidi

Rosidi, 23 tahun, laki-laki asal Desa Papanrejo Kecamatan Gubug Kabupaten Grobogan. Hanya lima bulan Rosidi bekerja di PT Sai Apparel Industri Grobogan.

Rosidi resmi bekerja dari 5 Oktober 2022 hingga 5 Januari 2023. Sejak hari pertama bekerja, ia menempati posisi

operator di departemen *cutting*. Sekali waktu ia juga sempat dimutasi tanpa alasan yang jelas sebagai tenaga pembantu di departemen *packing* selama hampir empat hari. Setelah itu, ia dipindahkan kembali ke departemen *cutting*.

Rosidi masing ingat waktu pertama ia bekerja. Di dua minggu awal ia sempat ditugasi mengoperasikan mesin *relax*. Mesin ini berfungsi untuk membuat kain menjadi lentur sebelum memasuki tahap pemotongan. Secara otomatis mesin *relax* memproses bahan kain, yang semula dalam bentuk gulungan (*roll*), kemudian terbentang hingga membentuk lapisan kain. Setelah itu kain siap untuk dipotong.

Tidak lama Rosidi mengoperasi mesin *relax*, setelah itu ia dimutasi kembali jabatan lebih rendah, yaitu ke posisi *helper*. Lagi-lagi alasan mutasi tersebut tidak jelas. Setiap hari Rosidi bertugas memungut bahan hasil potongan yang sudah diberikan kode penomoran (*numbering*). Setiap hari satu per satu gulungan bahan ia pindahkan ke rak tempat persediaan barang. Dalam satu gulungan atau *roll* berisi satu *style mode* pakaian. Untuk satu *style* di dalamnya berisi 12 bungkus. Setiap satu bungkus di dalamnya berisi 100 potong pakaian. Sehingga, dalam satu gulung kurang lebih terdapat 1200 potong pakaian di dalamnya.

Berat satu gulung berkisar dari 25 kilogram hingga 35 kilogram. Sementara, Rosidi tidak pernah mengingat berapa jumlah yang harus ia pindahkan setiap harinya. Menurutnya, gulungan plastik itu tidak pernah selesai setiap hari. Selalu saja tersisa dan tidak akan pernah habis. Rutinitas tersebut terus ia lakukan hingga akhirnya ia dipecat.

Sore hari di waktu yang sama. Chanchal Gupta yang merupakan *General Manager* PT Sai Apparel Industries Grobogan meminta Mala berunding bipartit kembali. Mala menolak tawaran manajemen untuk berunding. Lantaran, ia dalam kondisi sakit dan memilih untuk beristirahat di rumah.

Di hari Sabtu, pada keesokan harinya, telepon Mala berdering. Sebuah panggilan suara melalui Whatsapp. Chanchal Gupta tiba-tiba saja menelpon Mala.

"Mbak Mala tanda tangan Bipartit kemarin ya, karena ini ditunggu pihak pengawas dan *buyer*, Mbak Mala kontrakmu tinggal beberapa hari lagi ya! Kontraknya belumku tandatangani Mbak. Mbak Mala tanda tangan bipartit dulu ya, nanti saya tandatangani itu kontraknya Mbak Mala," ucap Mala menirukan suara bernada ancaman yang dilayangkan melalui saluran elektronik tersebut. Tampak bahwa perwakilan pabrik sedang menggunakan kekuasaannya untuk mengintimidasi Mala. Perwakilan pabrik pun menggunakan jenis hubungan kerja untuk mengendalikan Mala agar tunduk pada kehendak manajemen.

Mendengar ancaman tersebut Mala tak gentar. Sejak awal Mala sudah tahu bahwa ada risiko yang akan menimpanya. Salah satunya adalah soal pemecatan. Segera Mala mematikan telepon tersebut.

Setelah telepon dimatikan, Mala diminta untuk datang ke ruangan manajemen. Tiga orang jajaran manajemen hadir. Tiga di antaranya Saji Sebastian yang menjabat sebagai *General Manager*, Wiji sebagai Kepala *Human Resource Development* (HRD), dan Chanchal Gupta sebagai *General Manager*. Ketiga orang meminta Mala untuk segera menandatangani tujuh poin hasil perundingan.

…………………………………………………………………………………..

Rumusan tujuh poin ini dianggap sebagai hasil perundingan yang dilakukan pada 3 Februari 2023, sewaktu Mala menolak hadir. Ketujuh poin tersebut (Lampiran 1):

1. Ketika terjadi permasalahan dan kejadian di perusahaan, antara karyawan dan pihak perusahaan seharusnya melakukan penyelesaian secara bipartit dan tidak langsung menyebarluaskan ke jejaring media sosial.
2. Perusahaan akan menilai kinerja karyawan sesuai dengan efisiensi atau performa karyawan, apabila karyawan belum mencapai efisiensi maka akan diberikan *training* secara teori dan praktik selama 7-10 hari sampai karyawan memahami sepenuhnya. Selanjutnya akan ada evaluasi terhadap karyawan tersebut.
3. Demi menjaga produk *safety* dan menjaga kerahasian perusahaan kami memberlakukan peraturan "Tidak Boleh Mengambil Dokumentasi berupa Foto atau Video di dalam Area Produksi" tanpa izin dari pihak perusahaan.
4. Serikat SPRING meminta karyawan atas nama "Muhammad Rosidi" dari bagian *cutting* untuk diberikan kontrak kembali dari PT SAI APPAREL GROBOGAN, namun dari manajemen tidak dapat memenuhi permintaan tersebut karena *attitude* dan performa kerja yang tidak baik. Untuk penerimaan karyawan/karyawati di perusahaan adalah hak sepenuhnya dari perusahaan sedangkan serikat atau pihak lain tidak boleh memaksa perusahaan untuk penerimaan karyawan tersebut.
5. Manajer produksi yang melakukan kelakuan buruk terhadap karyawan pada waktu itu sudah meminta maaf dan tidak akan mengulangi lagi.
6. Perusahaan akan mengumpulkan data dan akan cek kembali/hitung ulang jika ada selisih lembur yang belum

dihitung. Pihak perusahaan akan membayar dalam waktu 5-6 hari.

7. *Meeting* bipartit pada tanggal 03 Februari antara pihak manajemen dan pihak serikat dilaksanakan tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Dengan ini masalah antara pihak manajemen dan serikat sudah selesai, untuk kedepannya kami sepakat kerja mitra dan saling kerjasama untuk perusahaan lebih maju.

Mala menduga bahwa tanda tangannya dibutuhkan untuk pelaporan kepada auditor *brand* AEO (*American Eagle Outfitter*). Auditor membutuhkan hasil perundingan bipartit tersebut sebagai bentuk pernyataan bahwa manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan telah menyelesaikan segala kasus yang terjadi. Selain dikirim kepada auditor, dokumen perundingan bipartit juga akan diserahkan kepada Disnaker Kabupaten Grobogan.

Manajemen terus memaksa Mala memberikan tanda tangan. Karena terus didesak akhirnya Mala merencanakan pelarian. Caranya dengan mengajukan izin meninggalkan ruangan untuk ke toilet. Di saat itulah Mala berlari meninggalkan tempat pertemuan. Ia lalu bersembunyi di antara lini produksi departemen *cutting*. Beberapa satuan pengamanan (Satpam) dikerahkan untuk mencari Mala. Mereka diperintah oleh manajemen untuk mencegat Mala. Sayangnya upaya perburuan itu sia-sia. Mala berhasil keluar dari ruang produksi dan mendarat di rumah dengan aman.

Teror belum berhenti. Tiba-tiba sebuah pesan singkat mendarat di ponsel genggam Mala. Pesan itu dikirim melalui media sosial Whatsapp oleh Chanchal Gupta. Ia mengaku

dongkol dengan Mala, sebab telah jauh-jauh datang dari Semarang ke Grobogan untuk mendapatkan tanda tangan. Namun, Mala pergi meninggalkannya. Drama perburuan Mala berakhir. Jajaran manajemen gagal mendapatkan tanda tangan Mala. Esok harinya SP SPRING menggelar aksi massa di depan kantor Disnaker Kabupaten Grobogan.

Saat itu Senin, 6 Februari 2023. Pengurus SP SPRING bersama aliansi Persatuan Buruh Grobogan (PUBG) melakukan aksi massa di depan kantor Disnaker Kabupaten Grobogan. Aksi massa tersebut merupakan bentuk solidaritas terhadap SP SPRING dan mendesak manajemen Sai Apparel Industries Grobogan membayarkan kasus upah lembur.

Setelah berorasi di depan gedung Disnaker Kabupaten Grobogan, massa aksi diminta memasuki ruangan untuk bermediasi dengan Kepala Disnaker bernama Teguh Harjokusumo. Ketika sesi pembahasan kasus pemecatan Muhammad Rosidi, pihak Disnaker mengatakan bahwa SP SPRING telah menyepakati ketujuh poin perundingan bipartit yang dibuat oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan. Mendengar pernyataan itu, Mala sontak kaget. Mala membantah informasi tersebut.

"Waktu itu mediasikan, sama SP PUBG. Pihak Disnaker bilang Mbak Mala itu sudah tanda tangan rapat bipartit. Saya kaget, bahwa tujuh poin itu berkasnya sudah sampai ke Disnaker Provinsi Semarang dan juga Disnaker Kabupaten Grobogan. Lalu, saya utarakan di depan umum ketika audiensi. Saya bilang, saya tidak pernah tanda tangan. Ini namanya pemalsuan. Saya akan bawa ini ke Provinsi Semarang," ingat Mala sewaktu kejadian perundingan dengan pihak Disnaker Kabupaten Grobogan.

Namun, pernyataan Mala tidak dianggap serius oleh Teguh Harjokusumo. Kepala Disnaker justru mengeluarkan pernyataan yang menyalahkan Mala. "Mungkin Mbak Mala lupa. Coba diingat-ingat," kata Mala menirukan ucapan Teguh yang berusaha membela perusahaan.

Mala pun geram. Pernyataannya dianggap seperti igauan oleh Kadisnaker. Padahal, manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan telah melakukan pemalsuan tanda tangan. Tidak tinggal diam, Mala melakukan konfirmasi ulang kepada Satwasker Provinsi Semarang mengenai berkas bipartit yang dikirimkan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan. Pihak Satwasker membenarkan mengenai pengiriman berkas tersebut. Mendengar itu, Mala kembali menepis kebenaran informasi dan menekankan bahwa manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan telah melakukan pemalsuan tanda tangan. Namun pihak Satwasker hanya memberikan usulan seperti wejangan kepada Mala.

"Oke nanti kami juga bantu komunikasi. Tapi urusan seperti ini antara pengurus serikat dengan perusahaan, jadi pengaduannya harus ke Dinas Ketenagakerjaan Grobogan," ucap Mala mengutarakan ucapan Satwasker yang terkesan melemparkan tanggung jawabnya.

Satwasker tidak memberikan sikap tegas, apalagi melakukan upaya pemeriksaan secara langsung. Sebaliknya, Satwasker melempar pengaduan kepada Disnaker Kabupaten Grobogan. Mala pun menyudahi pelaporan. Hasil mediasi dengan Disnaker Kabupaten Grobogan menghasilkan empat poin perjanjian bersama (Lihat Lampiran 2):

1. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Grobogan harus menjamin secara keseluruhan kelayakan kerja bagi para

pekerja.

2. Untuk menjamin asas kebebasan berserikat bagi buruh.
3. Bayarkan upah lembur bagi pekerja/buruh PT. Sai Apparel Industries Grobogan.
4. Hapuskan sistem kerja kontrak di Kabupaten Grobogan.

Keempat poin tersebut lalu ditandatangani oleh pihak Disnaker dan perwakilan PUBG sebagai dokumen perjanjian bersama. Massa aksi kemudian pergi meninggalkan ruang pertemuan.

Esok harinya, 7 Februari 2023 Mala kembali dipanggil oleh tiga manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan. Ketiga orang tersebut merupakan orang yang sama kala mengajak Mala untuk berunding pada 4 Februari 2023. Para manajemen kembali menekan Mala untuk memberikan tanda tangan sebagai bentuk persetujuan hasil perundingan bipartit. Tidak hanya menekan Mala, Chanchal juga memberikan pernyataan ancaman kepada Mala.

"Mbak Mala kenapa tidak mau tanda tangan bipartit?" Tanya Chanchal Gupta. "Ya saya *enggak* setuju. Rosid harus kembali," jawab Mala. "Ya *enggak* bisa Mbak Mala! Rosid *enggak* bisa kembali. Ya udah kalau *gitu*, saya tidak akan tanda tangan kontrak Mbak Mala," ancam Chanchal Gupta. "Iya, *silahkan* Pak. Kalau tidak mau tanda tangan," balas Mala.

Ancaman tidak memperpanjang kontrak kerja membuat Mala berpikir ulang. Bukan karena Mala takut dipecat, melainkan ancaman Chanchal Gupta membawa ingatan Mala melihat nasib anggota dan pengurus lainnya yang kontrak kerja mereka akan segera habis pada waktu yang sama. Mala dalam situasi dilema. Ia lalu meminta jeda kepada manajemen untuk

berpikir ulang. Waktu jeda lalu dimanfaatkan Mala untuk menemui para anggota yang akan habis kontrak.

Mala dengan cepat menyebar informasi kepada seluruh anggota. Ia hendak melakukan pendataan siapa saja anggota dan pengurus yang akan habis kontrak. Totalnya sebanyak delapan orang buruh yang kontraknya akan segera habis. Satu per satu anggota tersebut ia temui untuk memastikan informasi. Semua orang mengatakan, bahwa mereka telah mengumpulkan seluruh berkas perpanjangkan kontrak pada tiga minggu sebelum waktu habis kontrak. Namun, menurut para anggota mereka tidak mendapatkan informasi gamblang tentang kejelasan status perpanjangan kontrak.

Semua informasi telah Mala kumpulkan. Ia pun kembali memasuki ruangan pertemuan. Kini giliran Mala yang memberikan desakan kepada manajemen.

“Bapak kenapa pengurus saya tidak diperpanjang? Padahal sudah dikumpulkan tiga minggu sebelumnya?” Tanya Mala kepada Chanchal.

“Kamu mau diperpanjang semua pengurusmu? Ya udah sini mana? Mana berkasnya?” Cecar Chanchal.

Saat itu Mala mengaku tidak membawa berkas para anggota. Sebab, berkas tersebut telah diberikan kepada salah seorang bagian *recorder*–bagian kerja yang bertugas melakukan pencatatan terkait administrasi perpanjangan kontrak dan pencatatan lembur. Mendengar jawaban Mala, Chanchal segera memerintahkan untuk mencari orang tersebut.

Butuh waktu beberapa jam untuk mencari berkas tersebut. Singkat cerita, dokumen tersebut berhasil ditemukan. Semua dokumen berada di atas meja kerja Pak Saji. Segera, Chanchal memberikan tanda tangan perpanjangan kontrak kerja kepada

delapan anggota SP SPRING, termasuk juga perpanjangan kontrak kepada Mala. Setelah semua dokumen ditandatangani, Mala akhirnya menandatangani kesepakatan tujuh poin perundingan.

Malam itu saat pertemuan dengan kami, tiba-tiba suara Mala terbata-bata dan napasnya mendadak tersengal-sengal. Kedua tangan Mala sibuk mengusap pipi kiri dan kanan. Air yang semula bertengger di kelopak mata mengalir. Tak lama kedua tangan Mala menutupi wajahnya. Malam itu Mala menangis.

Sepanjang jalan menuju rumah Mala menangis, setelah menandatangani hasil perundingan bipartit sepihak itu. Mala dihantui rasa bersalah karena tidak mampu mempertahankan Muhammad Rosidi. Berkali-kali ia juga meminta maaf kepada Rosidi dalam setiap potongan cerita yang disampaikan.

Boks 2. Mala Di-training untuk Menjadi Buruh Kontrak Tiga Bulanan

Mala Ainun Rohma

Mala berusia 23 tahun. Ia tinggal di Tirem Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Hampir satu tahun lima bulan, sejak 8 Januari 2022 hingga 22 Mei 2023, Mala bekerja di PT Sai Apparel Industri Grobogan.

Selama masa kerja itu, setidaknya sudah lima kali kontrak kerjanya diperbarui. Kontrak kerja pertama, kedua, dan ketiga selama tiga bulan. Sementara, untuk perjanjian kerja yang keempat dan kelima, ia dikontrak selama enam bulan.

Sebelum Mala resmi diterima bekerja, ia sempat mengalami masa *training* (pelatihan) selama dua minggu. Waktu kerjanya setengah hari yang dimulai sejak pukul tujuh pagi dan berakhir jam dua belas siang. Masa kerja

pelatihan ini merupakan bentuk penilaian. Apabila manajemen pabrik merasa tidak cocok maka masa kerja calon buruh dapat diakhir dan tidak menerima kontrak kerja.

Setelah mengikuti masa pelatihan, Mala ditempatkan pada posisi *Quality Control* (QC) di departemen *sewing*. Posisi kerja tersebut berlangsung dari Januari 2022 hingga Oktober 2022. Setelah itu, pada Oktober 2022 hingga Mei 2023 Mala dipindahkan ke departemen *cutting*.

Cerita intimidasi Mala berkelindan dengan praktik kekerasan ekonomi yang dialami oleh Muhammad Rosidi. Sebab, keputusan manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan untuk memecat Rosidi berdampak terhadap sumber pendapatan. Lantaran, Rosidi merupakan pencari nafkah bagi keluarganya.

Selain bentuk kekerasan ekonomi, status kerja kontrak buruh PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan bentuk kontrol terhadap buruh yang tengah memperjuangkan hak untuk perbaikan kondisi kerja. Penaklukan atau kontrol pada cerita kasus Mala hanya bisa berjalan dalam relasi kuasa yang timpang dan kultur patriarki yang diwakili oleh manajemen pabrik. Oleh karena itu, kasus ini juga merupakan salah satu bentuk ketidakadilan gender yang dialami oleh Mala. Faktor penyebab tersebut juga berdampak terhadap proses perundingan bipartit di tingkat pabrik yang tidak akan pernah berjalan setara.

Selain praktik ketidakadilan gender, cerita Mala juga merupakan wujud pemberangusan serikat buruh (*union busting*) terhadap hak kebebasan berserikat dan hak berunding bersama sesuai dengan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948

dan Konvensi ILO Nomor 98 tahun 1949.

Manajemen Pabrik Antiserikat Buruh

PT Sai Apparel Industries Grobogan merupakan pabrik garmen yang berlokasi di jalan Semarang - Godong km 39, Desa Harjowinangun, Kecamatan Godong, Kabupaten Grobogan, 58162. Pabrik ini merupakan perluasan bisnis (ekspansi) dari PT Sai Apparel Industries yang berlokasi Semarang. Sai Apparel Industries Grobogan berdiri di tahun 2021 dan memulai aktivitas produksinya pada Desember 2021.[78]

Di PT Sai Apparel Industries Grobogan terdapat dua serikat buruh. Serikat pertama Kesatuan Serikat Pekerja Sai Apparel (KSPS) yang berafiliasi dengan Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN). Sedangkan serikat yang kedua bernama SP SPRING (Serikat buruh Sai Apparel Industries Grobogan) yang merupakan serikat tingkat pabrik yang belum berfederasi. SP SPRING tercatat di Disnaker Kabupaten Grobogan pada 19 Desember 2022, dengan nomor bukti pencatatan 01/Pct/Op/XII/2022.

Meskipun SP SPRING belum berfederasi, mereka telah menyatakan diri bergabung ke dalam Persatuan Buruh Grobogan (PUBG). Status PUBG hari ini, masih berbentuk aliansi serikat buruh lintas pabrik di Kabupaten Grobogan. Setelah nantinya terpenuhi syarat dan prosedur pendirian federasi, PUBG menyatakan akan melegalkan PUBG sebagai federasi yang tercatat di kantor Dinas Ketenagakerjaan.

Komposisi keanggotaan dan pengurus serikat KSPS, sebagian besar merupakan buruh dengan jabatan: supervisor, *feeder*, dan *recorder* (admin pendataan karyawan). Berbeda

78 Lihat profil pabrik PT Sai Apparel Industries dalam kumpulan tulisan ini.

dengan keanggotaan dan kepengurusan SP SPRING, yang seluruhnya merupakan tingkatan operator. Perbedaan komposisi kepengurusan serikat yang signifikan pada akhirnya juga menunjukan pola-pola diskriminasi terhadap kebebasan berserikat, khususnya bagi SP SPRING.

Kendati serikat buruh SP SPRING telah berdiri di tingkat pabrik, bukan berarti masalah kebebasan berserikat selesai. Justru, kini persoalan lainnya datang dari pihak manajemen pabrik PT Sai Apparel Industries Grobogan. Pihak manajemen pabrik tampak membatasi aktivitas serikat SP SPRING di dalam pabrik. Sikap tersebut ditunjukkan dalam beberapa bentuk.

Pertama, pengurus tidak diberikan fasilitas kantor. Sementara, serikat buruh lain yakni KSPS mendapatkan fasilitas kantor di dalam pabrik. Padahal, pengurus SP SPRING sudah mengajukan permintaan fasilitas kantor serikat buruh melalui mekanisme perundingan bipartit. Namun, pihak manajemen meminta kepada para pengurus SP SPRING untuk menunggu, karena manajemen pabrik sedang melakukan pembangunan gedung baru. Anehnya, pihak manajemen tidak menjelaskan secara pasti kapan proses pembangunan selesai. Sebaliknya, pihak manajemen menawarkan kepada pengurus SP SPRING untuk menggunakan ruang yang sama dengan serikat KSPS. Ruang tersebut nantinya akan disekat menjadi dua. Pengurus SP SPRING menolak tawaran tersebut.

Kedua, pihak HRD pernah mengatakan kepada Ketua SP SPRING Mala bahwa buruh tidak diperbolehkan untuk melakukan aksi demonstrasi di dalam pabrik. Pihak manajemen melarang tindakan demonstrasi lantaran dikhawatirkan akan mengarah kepada tindakan perusakan.

Ketiga, pengurus SP SPRING dilarang untuk mengikuti

kegiatan seminar yang diselenggarakan oleh organisasi sipil TURC pada 12 November 2022 di kota Pekalongan. Alasan pihak manajemen, bahwa pengajuan surat dispensasi mepet. Padahal, pengurus mengaku sudah mengajukan surat izin tiga hari sebelum acara kegiatan.

Keempat, pihak HRD juga pernah mengatakan, bahwa Mala dan pengurus serikat lainnya boleh mensosialisasikan kegiatan serikat buruh di *line* produksi. Namun, setelah pengurus melakukan sosialisasi di *line* produksi, justru supervisor dan *feeder*, malah melarang buruh yang belum ikut serikat bergabung ke dalam SP SPRING. Tidak hanya melarang kegiatan sosialisasi, bahkan jajaran supervisor dan *feeder*, juga menyebarkan isu-isu yang tidak sesuai: "SP SPRING adalah serikat palsu, SP SPRING merupakan organisasi ilegal, dan serikat buruh yang diizinkan dari perusahaan hanyalah KSPS".

Kelima, selain praktik-praktik diskriminasi yang dilakukan oleh para supervisor dan *feeder*, tindakan mengeksklusi anggota SP SPRING juga dilakukan. Beberapa bentuk-bentuk tersebut, yaitu: *pertama*, sebagian anggota tidak diperpanjang kontrak kerjanya karena diketahui bergabung menjadi anggota SP SPRING. *Kedua*, buruh dibuat tidak nyaman dalam bekerja dengan cara disuruh mengerjakan pekerjaan lain yang tidak sesuai dengan uraian penugasan dalam kontrak kerja atau dipindahkerjakan ke posisi yang lebih rendah, seperti yang terjadi pada Muhammad Rosidi.

Keenam, pihak HRD bernama Wiji melarang SP SPRING melakukan sosialisasi serikat buruh ketika jam kerja. Sementara serikat lain yang diwakili oleh supervisor dan *feeder* boleh melakukannya ketika jam kerja.

Ketujuh, manajemen pabrik kerap menggunakan praktik

mutasi dan demosi kepada para pengurus SP SPRING. Mutasi dan demosi digunakan sebagai kontrol kepada buruh yang terindikasi atau terbukti bergabung dengan SP SPRING. Praktik mutasi dilakukan dengan cara memindahkan seseorang dari satu lini produksi atau ke departemen lainnya yang tidak sesuai dengan kontrak kerja. Praktik ini dilakukan untuk membuat buruh menjadi pasif atau alienasi dari relasi sosial yang sudah terbentuk. Sehingga, buruh hanya akan fokus bekerja untuk mencapai target produksi.

Disnaker Mengintervensi SP SPRING

Selain kasus pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan yang terkesan dibuat-buat oleh manajemen pabrik, kasus lainnya juga terjadi sewaktu SP SPRING hendak mendirikan serikat buruh di pabrik. Dalam proses pengurusan pencatatan, ada upaya menghalang-halangi kebebasan berserikat yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Grobogan.

Upaya menghalang-halangi ditunjukan dari lamanya proses pencatatan yang memakan waktu kerja selama enam bulan. Padahal, dalam Keputusan Menteri Nomor 16 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat buruh/Serikat Buruh, proses pencatatan dilakukan paling lama selama 21 hari.

Peristiwa tersebut terjadi di tahun 2022 lalu. Kala itu para pengurus SP SPRING mengajukan surat pencatatan kepada Disnaker Kabupaten Grobogan pada 20 Juli 2022. Permohonan berkas pencatatan serikat diserahkan pada bagian yang berwenang di Disnaker. Saat itu petugas yang menjabat bernama Wigati. Setelah berkas permohonan masuk, tidak lama kemudian surat penangguhan proses pencatatan dikeluarkan. Wigati mempersoalkan isi kalimat dalam Anggaran Dasar dan

Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) organisasi serikat buruh. Ia mempersoalkan beberapa hal tentang: rapat pergantian antarwaktu dan rapat pengurus dua mingguan yang dilakukan melalui mekanisme rapat pleno. Sebaliknya, pihak Disnaker menyuruh agar mekanisme rapat pleno diubah dengan mekanisme musyawarah tiga tahunan.

Para pengurus SP SPRING merasa bahwa Wigati melakukan intervensi terhadap mekanisme internal organisasi. Di sisi lain, surat penangguhan yang dikeluarkan bukan karena alasan substansial seperti ketidaklengkapan berkas. Proses pencatatan pun menjadi berlarut-larut. Para pengurus SP SPRING merasa pihak Dinas memperdebatkan hal teknis. Singkat cerita, Wigati pun diganti dengan salah seorang petugas lainnya bernama Saumi. Bersamaan dengan pergantian petugas tersebut, Surat Keterangan (SK) pencatatan pendirian serikat SP SPRING pada akhirnya dikeluarkan di bulan Desember 2022.

Kesimpulan

Hak berserikat dan hak berunding bersama diatur dalam Konvensi International Labor Organisation (KILO) Nomor 87 Tahun 1948 dan KILO Nomor 98 Tahun 1949. Kedua konvensi tersebut telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 83 Tahun 1998 dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956.

Penjelasan lebih lengkap terhadap KILO Nomor 87 dan Nomor 98 dapat dilihat dalam dokumen Kebebasan Berserikat: Intisari Keputusan-keputusan dan Prinsip-prinsip Komite Kebebasan Berserikat Badan Pimpinan ILO.[79] Aspek terpenting

79 *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO.* Fifth (revised) edition. ILO. 2006. Tersedia: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf,

dari pelaksanaan kedua konvensi tersebut adalah perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM). Termasuk juga kebebasan berserikat yang merupakan bentuk dari kebebasan sipil.

Kebebasan berserikat hanya dapat dilaksanakan dalam kondisi yang menghormati hak-hak mendasar: terkait dengan hidup manusia dan keselamatan pribadi. Begitu pula juga dengan hak-hak berorganisasi, yang hanya bisa dilaksanakan dalam suasana dan kondisi yang bebas dari kekerasan, tekanan, dan ancaman dalam bentuk apapun bagi seluruh anggota organisasi di dalamnya. Organisasi serikat buruh tidak akan berkembang dan maju, apabila hidup dalam suasana yang penuh kekerasan dan ketidakpastian.[80] Hak berunding merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari prinsip kebebasan berserikat.[81] Oleh karena itu, kebebasan berserikat merupakan prasyarat yang harus dipenuhi untuk melaksanakan perundingan yang sejati.

Ancaman manajemen kepada pimpinan pengurus SP SPRING dalam bentuk tidak memperpanjang kontrak kerja merupakan pelanggaran terhadap substansi kebebasan berserikat.[82] Juga, pemalsuan tanda tangan yang dilakukan manajemen dan sikap pejabat Disnaker yang menyepelekan

---

diakses pada 22 Maret 2023.

80 Paragraf 44 dan 45 dalam dokumen Kebebasan Berserikat: Intisari Keputusan-keputusan dan Prinsip-prinsip Komite Kebebasan Berserikat Badan Pimpinan ILO. Selain itu, salah satu prinsip dalam Deklarasi ILO Tahun 1988 tentang Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak-Hak di Pekerjaan, dalam huruf a berbunyi, bahwa "Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak untuk berunding bersama."

81 Deklarasi Philadelphia 1944; Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dasar dan hak-hak di pekerjaan 1998; Kebebasan Berserikat: Intisari Keputusan-keputusan dan Prinsip-prinsip Komite Kebebasan Berserikat Badan Pimpinan ILO.

82 Paragraf 800 dalam dokumen Kebebasan Berserikat: Intisari Keputusan-keputusan dan Prinsip-prinsip Komite Kebebasan Berserikat Badan Pimpinan ILO.

kasus pemalsuan tanda tangan merupakan bagian dari perampasan hak berunding secara bebas dan perampasan hak privasi.

Kasus pemberhentian Muhammad Rosidi yang merupakan pengurus serikat merupakan bentuk pemberangusan serikat. Intisari kebebasan berserikat menegaskan, seseorang yang menjabat sebagai pengurus serikat buruh tidak boleh diberhentikan atau mengalami pemecatan, kecuali dia melakukan kesalahan yang dikategorikan serius.[83] Sementara, kasus Muhammad Rosidi tidak dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran serius: hanya karena dalih *attitude* dan performa kerja yang buruk. Kasus Rosidi lebih tepat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin kerja.

Keengganan Satwasker dan Disnaker untuk memeriksa ketepatan penggunaan hubungan kerja waktu tertentu dalam jenis dan sifat produksi di PT Sai Apparel Industries Grobogan hingga terjadinya pelucutan hak-hak buruh merupakan bentuk pembiaran. Pejabat negara membiarkan (*by omission*) praktik jam molor, kekerasan dan pelecehan berbasis gender dan hubungan kerja waktu tertentu yang menyalahi peraturan perundangan.

Terdapat aspek esensial yang menjadi prinsip di dalam perundingan kolektif: bebas dan sukarela. Perundingan bersifat sukarela artinya dilakukan atas kesepakatan dua belah pihak. Maka, seluruh pihak dianggap otonom atau berdaulat terhadap dirinya atau organisasinya masing-masing.[84]

---

83 *Ibid. "Komite menunjukkan bahwa salah satu cara untuk memastikan perlindungan para pengurus serikat pekerja/buruh adalah dengan mengatur bahwa para pengurus ini tidak boleh diberhentikan, baik selama jangka waktu mereka menjabat sebagai pengurus atau pun untuk suatu jangka waktu tertentu setelahnya, kecuali, tentu saja, mereka melakukan kesalahan yang serius."* (Paragraf 804). Pernyataan mengenai lebih lanjut tentang pertimbangan pemberhentian pengurus karena disebabkan oleh pelanggaran disiplin kerja dapat ditemukan pada Paragraf 806.

84 *Ibid*. Paragraf 925 dan 926.

Pada kasus Mala, manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan menggunakan status kerja kontrak sebagai alat untuk melakukan penekanan terhadap pengurus serikat buruh. Manajemen pabrik hanya akan menandatangani kontrak kerja, apabila Mala–yang juga merupakan ketua serikat–mau memberikan tanda tangan kesepakatan perundingan bipartit.

Pertama, peristiwa tersebut cukup untuk mengatakan, bahwa Mala berada dalam paksaan dan di bawah ancaman pihak manajemen. Maka, dengan begitu perjanjian yang dibuat batal atau tidak berlaku. Sebab, kesepakatan yang terjadi telah melanggar salah satu asas di dalam KUHPerdata, yaitu asas perikatan dalam Pasal 1320. Perikatan hanya dapat dicapai apabila prinsip sukarela dan kebebasan dipenuhi.

Kedua, perumusan tujuh poin kesepakatan yang dibuat secara sepihak dan paksaan Mala untuk menandatangani hasil perundingan bipartit, merupakan tindakan pelanggaran terhadap prinsip kebebasan berserikat dan berunding.[85] *Ketiga*, kasus pemalsuan tanda tangan yang dilakukan oleh manajemen PT Sai Apparel Industries Grobogan dapat dilihat sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip kejujuran dalam proses perundingan bersama.[86]

---

85 *Ibid. "Suatu ketentuan hukum yang memungkinkan pengusaha untuk memodifikasi secara sepihak isi dari kesepakatan-kesepakatan bersama yang telah ditandatangani, atau untuk mempersyaratkan agar kesepakatan-kesepakatan itu dirundingkan kembali, adalah bertentangan dengan prinsip-prinsip perundingan bersama."* (Paragraf 942).

86 Gernigon, B., Odero A., & Guido H. P*erundingan Bersama, Standar ILO dan Prinsip-Prinsip Badan Pengawasan.* Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional. 2004. Hal. 32.

Lampiran 1. Pemaksaan Penandatanganan Bipartit 3 Februari 2023

NOTULEN BIPARTIT

Telah dilaksanakan pertemuan bipartit pada hari Jumat, 03 Februari 2023 di PT SAI APPAREL INDUSTRIES GROBOGAN. Pertemuan ini dilaksanakan guna mempererat hubungan industries antar pengusaha dan pekerja yang membahas beberapa hal terkait dengan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah poin yang dibahas dalam pertemuan :

1. Ketika terjadi permasalahan dan kejadian di perusahaan, antara karyawan dan pihak perusahaan harusnya melakukan penyelesaian secara bipartite dan tidak langsung menyebarluaskan ke jejaring media sosial.
2. Perusahaan akan menilai kinerja karyawan sesuai dengan efisiensi atau performa karyawan, apabila karyawan belum mencapai efisiensi maka akan diberikan training secara teori dan praktik selama 7-10 hari sampai karyawan memahami sepenuhnya. Selanjutnya akan ada evaluasi terhadap karyawan tersebut.
3. Demi menjaga produk Safety dan menjaga kerahasiaan perusahaan kami memberlakukan peraturan **"Tidak Boleh Mengambil Dokumentasi berupa Foto atau Video di Dalam Area Produksi"** tanpa ijin dari pihak perusahaan.
4. Serikat SPRING meminta karyawan atas nama "Muhamad Rosidi" dari bagian Cutting untuk diberikan kontrak kembali dari PT SAI APPAREL GROBOGAN, namun dari Management tidak dapat memenuhi permintaan tersebut karena etitud dan performa kerja tidak baik. Untuk penerimaan karyawan/karyawati di perusahaan adalah hak sepenuhnya dari perusahaan sedangkan serikat atau pihak lain tidak boleh memaksa perusahaan untuk penerimaan karyawan tersebut.
5. Manager produksi yang melakukan kelakuan buruk terhadap karyawan pada waktu itu sudah meminta maaf dan tidak akan mengulangi lagi.
6. Perusahaan akan mengumpulkan data dan akan cek kembali/hitung ulang jika ada selisih lembur yang belum dihitung. Pihak perusahaan akan membayar dalam waktu 5-6 hari.
7. Meeting Bipartit pada tanggal 03 Februari antara pihak management dan pihak serikat dilaksanakan tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Dengan ini masalah antara Pihak Management dan Serikat sudah selesai, untuk kedepannya kami sepakat kerja mitra dan saling kerjasama untuk perusahaan lebih maju

Demikian hasil meeting pertemuan bipartit agar digunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 2. Lanjutan Pemaksaan Penandatanganan Bipartit

3 Februari 2023

Dokumentasi Meeting Biartit :









Mengetahui,

Perusahaan

Chanchal Gupta
General Manager

Perusahaan

Wiji Utomo
HRDGA

Karyawan

Muhammad Ali Nurudin
Ketua KSPS

Karyawan

Mala Ainun
Ketua SPRING

Lampiran 3. Empat Poin Perjanjian Bersama Disnaker Kabupaten Grobogan dengan PUBG.

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini Senin tanggal 06 bulan Februari tahun 2023
kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : PERSATUAN BURUH GROBOGAN
   Jabatan :
   Perusahaan : -
   Alamat : KAB. GROBOGAN

   Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-I

2. Nama : Drs. Teguh Harjokumo. R, M.SI
   Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan
   Alamat : KAB. GROBOGAN

   Yang selanjutnya disebut Pihak Ke-II (Pekerja/Buruh/SP/SB)

Berdasarkan ketentuan antara Pihak ke-I dan Pihak ke-II telah mengadakan perundingan dan telah tercapai kesepakatan sebagai berikut:

1. Dinas ketenagakerjaan Kab. Grobogan harus menjamin secara keseluruhan kelayakan kerja bagi para pekerja.
2. Untuk menjamin atas kebebasan berserikat bagi buruh
3. Bayarkan upah lembur bagi pekerja/buruh PT. Sai Apparel Industries Grobogan.
4. Hapuskan sistem kerja kontrak di kabupaten Grobogan.

Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani diatas materai cukup.

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik.

Pihak I Dinas

PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB

PERSATU
PUB
BURUH GROBO

NB: Menerima Perjanjian Bersama.

EPILOG

Penaklukan dan Perlawanan

Sugeng Riyadi

Sejak 2017, saya dan beberapa kawan 'berkeliaran' di beberapa wilayah industri lama (seperti Jabodetabek, Serang, Sukabumi dan Karawang) dan wilayah industri baru (beberapa kota di Jawa Tengah dan Jawa Barat). Tujuannya, mengamati bagaimana pola pabrik-pabrik di wilayah industri lama merelokasi dan meluaskan basis produksinya ke wilayah industri baru.

Pertanyaan mendasar dari proses tersebut adalah faktor apa saja yang memungkinkan perusahaan merelokasikan sebagian atau seluruh basis produksinya ke wilayah baru? Faktor apa saja yang membuat perusahaan dapat diterima dan beroperasi dengan leluasa di wilayah baru? Konteks perusahaan yang dimaksud di sini adalah perusahaan manufaktur yang dikategorikan oleh pemerintah sebagai industri padat karya. Sebagian besar perusahaan tersebut memiliki jejaring perusahaan di berbagai negara. Produknya berorientasi ekspor, seperti garmen, alas kaki, sepatu, dan elektronik.

Di wilayah industri lama, kami menemukan faktor utama yang mendorong perusahaan memindahkan sebagian atau seluruh basis produksinya ke wilayah baru. Yakni, biaya produksi di wilayah industri lama meningkat secara signifikan setelah habis-habisan memeras untung dari keringat para buruh dengan mudah dan murah, serta mengeruk untung dari rezim privatisasi sumber-sumber penghidupan. Pemerasan dan

pengerukan tersebut memiliki ambang batas ketika kapital tidak lagi dapat mengakumulasikan keuntungan yang lebih besar lagi.

Selain biaya produksi yang meningkat akibat krisis sosio-ekologis dan difasilitasi oleh negara,[87] ambang batas lainnya adalah perlawanan dari gerakan buruh yang massif. Dalam konteks itulah kapital mencari cara untuk mengatasi krisisnya. Yakni, dengan cara kabur dan mencari ruang baru agar tetap dapat mempertahankan keuntungan. Di tempat baru, kapital melakukan hal yang sama: mengendalikan buruh untuk dieksploitasi dan mengontrol sumber-sumber penghidupan untuk dikuras, bahkan dengan skala yang lebih intensif.

Di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung misalnya, dari total 104 perusahaan, kini hanya tersisa 27 perusahaan. Sejak 2007, beberapa perusahaan di KBN Cakung telah melakukan ekspansi ke wilayah Sukabumi dan Bogor. Kemudian puncak relokasi terjadi pada periode 2014-2016, di mana hampir 90 persen perusahaan yang beroperasi di KBN Cakung memindahkan seluruh produksinya ke wilayah baru dan menutup produksinya di KBN Cakung. Relokasi tersebut terjadi setelah gelombang gerakan buruh mempersoalkan kenaikan upah minimum,[88] membuka kebobrokan jenis-jenis hubungan kerja kontrak, jam kerja panjang dan mendesak kenaikan upah minimum sebesar 44 persen pada 2013.

Di antara wilayah yang menjadi sasaran relokasi dan ekspansi adalah wilayah di Jawa Tengah dan Jawa Barat. Di wilayah baru kami bertemu dengan buruh-buruh muda yang

---

87 Penjelasan mengenai faktor-faktor geografis dan politis yang mendorong relokasi dan ekspansi pabrik dapat dilihat dalam Alfian Al'ayubby dan Syarif Arifin. Fakta di Balik Relokasi dan Ekspansi Pabrik Garmen. *Majalahsedane.org*, 26 November 2018. Tersedia: https://majalahsedane.org/fakta-di-balik-relokasi-dan-ekspansi-pabrik-garmen/, diakses pada 30 Agustus 2023.

88 Terjadi dua kali pemogokan yang diikuti lebih dari 80 ribu buruh di Kawasan Berikat Nusantara, pada November dan Desember 2010 (Dokumentasi LIPS, 2010).

baru memasuki pasar tenaga kerja. Mereka memiliki pandangan dunia sesuai dengan zamannya.

Di wilayah industri baru, rata-rata jenis industri yang datang didominasi oleh industri padat karya seperti pakaian jadi dan alas kaki dengan merek ternama, seperti Adidas, Nike, H&M, dan lain sebagainya. Pabrik-pabrik yang melakukan relokasi dan ekspansi adalah perusahaan yang memiliki jaringan produksi di beberapa negara. Dengan memanfaatkan perbedaan upah tiap negara, memungkinkan perusahaan pemasok ini melempar produksinya ke negara atau wilayah-wilayah yang berupah murah. Pabrik-pabrik tersebut pun harus bersaing dengan ratusan pabrik pemasok lainnya agar tetap mendapatkan *order* dari pemilik merek. Persaingan antarpabrik ini juga turut mendorong perusahaan transnasional untuk mencari wilayah-wilayah baru yang berupah murah.

Dengan demikian, pemburuan upah murah bukan sekadar mendapat untung dari upah yang murah. Tapi strategi untuk mempertahankan dan melipatkangandakan keuntungan. Perluasan dan relokasi produksi merupakan strategi untuk meningkatkan keuntungan, yang ditandai dengan peningkatan produktivitas, kerja intensif, dan jam kerja panjang. Peningkatan produktivitas mensyaratkan biaya tenaga kerja per unit rendah. Sebagaimana yang dikatakan Suwandi (2022), peningkatan dalam produktivitas merupakan bagian integral dari perampasan rantai nilai kerja dengan tujuan untuk menjaga biaya tenaga kerja per unit tetap rendah dan berpengaruh pada daya saing perusahaan.

Agar tetap mempertahankan biaya kerja per unit rendah, serangkaian kontrol dipaksakan oleh perusahaan multinasional. Suwandi (2022) membagi tiga bentuk kontrol: *Pertama*,

kontrol atas pengetahuan teknologi sebagai cara perusahaan-perusahaan multinasional untuk dapat menuntut para pemasok menggunakan standardisasi produksi. *Kedua*, memaksa pemasok agar mengirim produk yang sesuai target dan waktu yang ditentukan. *Ketiga*, penerapan serangkaian kode etik untuk mengakomodasi tuntutan buruh sekaligus pencitraan sebagai "praktik bisnis yang adil" seperti sertifikasi internasional atau klaim praktik bisnis yang menghormati hak asasi manusia.

Namun, semua hal di atas, pertimbangan terpenting yang menentukan lokasi relokasi dan ekspansi pabrik adalah sejauh mana resistensi gerakan buruh di wilayah baru. Oleh karenanya, pengendalian buruh dan serikat buruh menjadi pekerjaan harian dari pemilik modal dan lembaga-lembaga negara.

Memperluas Aliansi dan Memperkuat Solidaritas

Membaca temuan-temuan investigasi di salah satu pabrik garmen di wilayah industri baru (Grobogan Jawa Tengah) ini mencerminkan bagaimana kekuatan modal melalui serangkaian kontrolnya menaklukkan buruh dan serikat buruh di dalam pabrik. Bentuk-bentuk kontrol perusahaan terhadap serikat buruh di satu sisi kerap menggunakan narasi yang seolah memberikan ruang dialog antara pengusaha dan serikat, namun di sisi lain serikat tak diberikan ruang untuk memperkuat anggotanya. Forum-forum semacam LKS bipartit dibuat untuk menjauhkan serikat buruh dari kerja-kerja pembelaan dan hanya menempuh mekanisme 'resmi' yang diakui negara dan pemilik perusahaan. Mekanisme-mekanisme tersebut diarahkan dalam bingkai mendukung produktivitas perusahaan.

Manajemen mengendalikan buruh melalui perjanjian kerja, perintah dan penugasan kerja yang bersifat harian maupun

nonharian serta melalui peraturan-peraturan di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut menandai kekuasaan manajemen di dalam pabrik. Manajemen pun mengendalikan serikat buruh dengan membatasi peran serikat buruh untuk merekrut anggota, menjauhkan para pengurus dengan anggota dan menghambat serikat buruh memperluas jaringan.

Dalam konteks pengendalian buruh dan serikat buruh itu pula, lembaga negara tak sungkan untuk memperlihatkan keberpihakannya kepada pemilik modal. Lembaga negara mengendalikan buruh dan serikat buruh dengan membiarkan pelanggaran ketenagakerjaan di tempat kerja, memosisikan diri seolah-olah menjadi 'wasit' sembari mencampuri urusan internal serikat buruh, dan menasehati buruh agar tidak mengganggu investasi.

Sejak Orde Baru hingga Reformasi, kebijakan perburuhan di Indonesia selalu tidak menguntungkan buruh, sebaliknya, malah melegitimasi upah murah dan pasar kerja fleksibel. Dengan kalimat lain, kebijakan perburuhan dari waktu ke waktu tersebut tak mengubah wajah asli perbudakan di bawah atap pabrik. Lalu apa yang dapat dilakukan oleh serikat buruh jika menyadari bahwa undang-undang perburuhan dan sistem ekonomi yang neoliberal itu tidak berpihak ke buruh?

Untuk memantik diskusi atas pertanyaan di atas, perlu kiranya kita merefleksikan beberapa peristiwa protes gerakan buruh yang berhasil maupun yang gagal. Bagaimana tuntutan dirumuskan, siapa saja yang terlibat, dan bagaimana protes dilakukan?

Sebelum itu, saya ingin menegaskan gerakan buruh tidak sama dengan gerakan serikat buruh pabrik. Gerakan serikat buruh adalah salah satu bagian dari gerakan buruh. Dari

pengertian tersebut kita dapat memahami perlawanan buruh di era rezim jagal Soeharto bukan gerakan serikat buruh dan tidak hanya diwakili oleh buruh pabrik. Tidak sedikit pula cerita, ketika perlawanan buruh mengemuka aktor-aktor yang mengatasnamakan wakil buruh membuat kesepakatan dengan pengusaha atau pemerintah, yang merugikan buruh.

Di era Soeharto, satu-satunya serikat buruh yang diakui negara selalu mendukung dan membiarkan penindasan terhadap buruh. Tapi perlawanan buruh baik yang terorganisasi maupun tidak terorganisasi terus bermunculan hingga rezim bengis tersebut runtuh. Perlawanan tersebut dilakukan oleh aktor-aktor yang mengumandangkan persoalan perburuhan baik kelas menengah, pekerja seni, jurnalis hingga buruh pabrik.[89] Dan, isu perburuhan merentang dari mempersoalkan militerisme, korupsi, upah lembur yang tidak dibayar hingga kekerasan berbasis gender. Sebagaimana diketahui, salah satu warisan Soeharto dan didukung oleh beberapa serikat buruh internasional adalah nasihat: tugas serikat buruh adalah menegakkan norma-norma ketenagakerjaan di tempat kerja.

Dari pemahaman di atas, kita dapat pula mengartikan bahwa buruh terorganisasi atau buruh berserikat bukan berarti organisasi yang tercatat di lembaga negara. Namun, buruh yang berkumpul, saling memperkuat solidaritas, membagi tugas dan peran, serta menyusun agenda perlawanan. Karena ada pula serikat buruh yang tercatat di lembaga negara dan memiliki anggota namun kegiatannya hanya mendukung kebijakan perusahaan atau negara, bahkan sekadar papan nama.

---

89 Diskusi luas tentang peranan aktor nonburuh pabrik sebagai bagian dari gerakan buruh di era Soeharto dapat dilihat dalam, Michele Ford. 2009. ***Workers and Intellectuals: NGOs, Trade Unions and the Indonesian Labour Movement***. Asian Studies Association of Australia in association with NUS Press. Singapore.

Selama sistem penghisapan beroperasi, perlawanan buruh selalu hadir. Perlawanan tersebut ada yang menang dan banyak pula yang kalah. Ketika perlawanan buruh kalah berarti lawan gerakan buruh lebih kuat. Gerakan buruh pun akan terus berupaya melakukan perlawanan.

Sejak rezim Soeharto takluk oleh gerakan rakyat, perlawanan buruh mengemuka. Bentuk-bentuk perlawanan diekspresikan dengan demonstrasi, pawai hingga pemogokan. Tidak sedikit perlawanan pun dilakukan dengan menguasai jalan umum–saluran yang sedianya diabdikan untuk memperlancar sirkulasi kapital dan dinarasikan sebagai fasilitas umum. Tidak sedikit pula ekspresi perlawanan buruh diperlihatkan dengan mendatangi atau menduduki kantor-kantor pemerintahan dan dewan perwakilan rakyat—kantor yang mengaku memikirkan kepentingan buruh tapi hak buruh tidak pernah terlindungi.

Di jalanan itulah gerakan buruh memperlihatkan kondisi umum di dalam pabrik ke khalayak umum dari persoalan lembur hingga jaminan sosial. Dengan kata lain, barang-barang yang diperjualbelikan di pasar, dikemas dengan elegan dan diiklankan oleh artis tersohor, diproduksi oleh buruh yang dibayar murah dengan kondisi kerja yang buruk. Di depan kantor pemerintahan itu pula, para buruh memperlihatkan bahwa kinerja lembaga pemerintahan yang mendaku bekerja untuk rakyat tidak memberikan manfaat bagi buruh.

Terdapat beberapa tonggak penting perlawanan buruh seperti Aliansi Tolak PHK, yang menduduki Kantor Depnakertrans, pada 2004; pawai buruh dalam Aliansi Buruh Menggugat pada 2006-2008; pemogokan Kawasan Berikat Nusantara, pada 2010; blokade jalan tol Bitung Banten dan Jakarta-Cikampek pada 2011 dan 2012; grebek pabrik pada

2012; mogok nasional pada 2013; *longmarch* Jakarta-Bandung pada 2015; perlawanan terhadap UU Cipta Kerja 2020; dan ratusan perlawanan lainnya; tidak terlepas dari peran-peran 'kecil' yang menopangnya, yaitu kelompok-kelompok diskusi yang digagas secara mandiri oleh buruh di kontrakan. Diskusi yang dihadiri segelintir orang dengan sukarela, di ruangan pengap, tanpa ganti uang transportasi, tidak ada kegiatan foto bersama dan narasumber terkenal.

Dalam diskusi-diskusi kecil itulah, kondisi kerja buruk di pabrik dan di kawasan industri menjadi masalah bersama. Diskusi-diskusi di kontrakan buruh, di kawasan industri dan di sekretariat serikat semakin masif ketika menjelang akhir tahun, ketika menuntut kenaikan upah. Diskusi-diskusi kecil lintas pabrik dan kawasan, pada akhirnya, mendorong pembentukan aliansi antarserikat buruh dan menumbuhkan solidaritas antarburuh pabrik dan bahkan buruh antarkawasan.

Situasi buruk yang sama di dalam pabrik berhasil didudukkan sebagai masalah bersama. Keluhan-keluhan harian buruh dirumuskan sebagai tuntutan bersama dan disuarakan melalui beragam aksi massa di luar pabrik. Kaum buruh menyadari bahwa persoalan perburuhan tidak dapat dititipkan ke politisi, apalagi sekadar disuarakan oleh *influencer*. Satu-satunya yang menjelaskan gerakan buruh mengekspresikan kekuatannya karena keberhasilannya membangun aliansi perlawanan. Kekuatan buruh berhasil digalang di luar pabrik hingga menjadi kemarahan. Aksi jalanan pun menjadi satu-satunya cara karena di dalam pabrik buruh tak punya kekuatan. Mereka melakukan protes dengan memblokade jalan tol, grebek pabrik, *sweeping*, *longmarch* hingga mogok nasional.

Kita juga menyaksikan melalui aksi massa jalanan gerakan

buruh tak hanya merespons isu-isu normatif perburuhan, tapi juga isu-isu yang lebih luas. Seperti jaminan sosial, kenaikan BBM, dan isu-isu ketersediaan air.

Dengan serangkaian peraturan perundangan yang mengatur perburuhan yang diproduksi negara membuat buruh maupun serikat buruh sulit untuk melakukan perlawanan di pabrik. Di satu sisi, pemilik modal menggunakan alasan-alasan ekonomi untuk menyingkirkan perlawanan buruh. Di sisi lain, advokat buruh begitu telaten menyusun argumen hukum dan gagal memenangkan hak buruh di pengadilan. Namun, gerakan buruh akan selalu menemukan celah untuk menyusun perlawanan.

Kasus-kasus yang mengarah pada union busting misalnya, kerap tidak bisa dibuktikan oleh serikat buruh di hadapan pengadilan karena pengusaha menggunakan alasan-alasan yang bersifat ekonomi: putus kontrak, efisensi dan penilaian kinerja buruh. Hal lain soal ketatnya jam kerja dalam rangka produktivitas perusahaan membuat pengorganisasian serikat buruh di dalam pabrik memiliki keterbatasan. Pemberlakuan lembur wajib dengan alasan target ekspor kerap memproduksi umpatan, pelecehan dan perendahan buruh sebagai manusia di tengah tekanan ekonomi dan persaingan individual dalam pasar kerja. Situasi yang demikian kerap dinormalisasi oleh buruh bahkan serikat buruh yang berhasil ditundukkan pemilik perusahaan.

Meski demikian, buruh hidup di ruang yang sama. Berada di lingkungan dengan polutan industri yang sama, berada di ruang yang pengeluaran ekonomi tinggi, serta di bawah rezim kerja yang sama. Kesamaan kondisi inilah yang dapat mempertemukan buruh melalui solidaritas. Meskipun kita

tidak menafikan antarserikat buruh maupun antarburuh kadang muncul ketidakcocokan yang menimbulkan perpecahan dan kesulitan untuk menjalin perlawanan bersama. Perpecahan tersebut merupakan hasil dari rezim kerja ekploitatif atau intervensi dari aparatus negara. Perlawanan buruh akan terus muncul mencari bentuk-bentuknya yang lebih efektif. Sebagaimana ditulis Juliawan (2011) politik jalanan memiliki signifikansi tersendiri bagi buruh, baik secara material maupun immaterial. Aksi massa jalanan dengan skala yang lebih besar dan terorganisasi memungkinkan buruh mendesakkan kepentingan mereka di hadapan negara dan kapital ketimbang dengan dialog sosial yang tak pernah memperhitungkan kekuatan massa.

PARA PENULIS

Fadhila Isniana, pernah menempuh studi di Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya (UB) dan melanjutkan studi di Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada (UGM). Selama kuliah, ia belajar menulis di lembaga pers mahasiswa LPM Dianns FIA UB dan organisasi Fisipol Corner UGM. Kini ia aktif di Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS). Dapat dihubungi melalui: fadhila.niana@gmail.com.

***Lukman Ainul* Hakim**, peneliti di Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS). Minat kajian selama ini adalah tentang perburuhan dan gerakan sosial. Saat ini, sedang belajar relokasi Industri dan pekerja *gig economy*. Dapat dihubungi melalui: lukmanainulh@gmail.com.

Riefqi Zulfikar, lulus sebagai sarjana hukum di Universitas Padjadjaran Bandung. Pernah mengabdi menjadi pengacara publik/pembela umum di Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bandung selama 2015-2021. Saat ini aktif sebagai pembelajar perburuhan di Trade Union Rights Centre (TURC). Dapat dihubungi melalui: rifzul.work@gmail.com

Rizky Putra Edry, bergabung di LBH Semarang sejak 2016, saat ini sebagai Kepala Divisi Operasional. Meminati kajian tentang isu-isu perburuhan. Dapat dihubungi melalui: rizky.lbhsemarang@ylbhi.or.id.

Sugeng Riyadi, pernah kuliah di salah satu universitas swasta di Yogyakarta. Menekuni belajar mengenai ekonomi-politik perburuhan. Sejak 2020 menjadi redaktur senior Majalah Sedane, https://majalahsedane.org/, dapat dihubungi melalui: ayahugan@gmail.com

Syarif Arifin, pernah kuliah di salah satu universitas negeri di Bandung. Belajar tentang perburuhan di LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane) sejak 2010. Saat ini sebagai salah satu editor di https://majalahsedane.org/, website yang memuat isu-isu perburuhan. Dapat dihubungi melalui: iipkolektip@gmail.com

Syaukani Ichsan, pernah kuliah di Universitas Brawijaya. Ia memiliki minat belajar pada isu agraria dan perburuhan sejak 2016. Selama kuliah, ia belajar menulis di lembaga pers mahasiswa LPM Dianns FIA UB. Pernah menjadi pembelajar di Sajogyo Institute dan mulai 2021 bergabung dengan Trade Union Right Centre (TURC). Dapat dihubungi melalui: ichsansyaukani@gmail.com.

Indeks

Q

R

S

T

Kumpulan tulisan ini merupakan salah satu dokumentasi hasil belajar ketika mengamati proses pembentukan modal dan kelas buruh di wilayah pembukaan pabrik baru di Jawa Tengah pada Januari-Februari 2023.

Di tengah proses belajar tersebut muncullah kasus 'lembur paksa tanpa dibayar' di pabrik garmen di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. Informasi yang semula beredar di media sosial kemudian ramai diberitakan di media massa nasional dan lokal. Beberapa federasi serikat buruh tingkat nasional pun turut mengecam kejadian tersebut.

Kasus tersebut terjadi di PT Sai Apparel Industries Grobogan, pabrik yang diresmikan Bupati Grobogan Sri Sumarni, pada 4 Juli 2022. Pabrik produsen pakaian merek H&M dan AEO milik pengusaha asal India tersebut beroperasi di lahan kawasan peruntukan industri yang disediakan Pemerintah Daerah Grobogan.

Semua tulisan menceritakan mengenai produksi di PT Sai Apparel Grobogan. Bagian pertama menceritakan pembesaran dan relasi bisnis PT Sai Apparel, diikuti dengan pembahasan mengenai perjanjian kerja, disusul dengan tulisan tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Kemudian menceritakan tentang bentuk-bentuk dan model pencurian upah dan diakhiri dengan model pemberangusan serikat buruh. Penomoran dalam kumpulan tulisan ini bukan urutan yang harus diikuti. Pembaca dapat membaca bagian-bagian tulisan ini secara acak.

Diterbitkan Oleh:



Jl. Lintas Alam, Dsn. Pedes RT 04, Argomulyo
Sedayu, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55753
T: (0274) 6498157
E: kantor@tabgrafika.com
W: www.tabgrafika.com

